Reporte de **Sostenibilidad** 2023

Petroperú

Contacto (GRI 2-2)
Petróleos del Perú – PETROPERÚ S.A.

Sede Central (GRI 2-1)
Av. Enrique Canaval Moreira 150, San Isidro, Lima 27, Perú

Compártenos tus consultas y opiniones (GRI 2-3)
(511) 614-5000
vrubinos@petroperu.com.pe
www.petroperu.com.pe

Elaborado con la asesoría de AC Sostenibilidad S.A.C.

INDICE

Comprometidos con la Sostenibilidad 5

1. Somos Petroperú 7
1.1. Objetivos estratégicos 9
1.2. Nuestras certificaciones 10

2. Estrategia sostenible 13

2.1. Estrategia de sostenibilidad 14
2.2. Análisis de materialidad 18
2.3. Contribución con los ODS 26
2.4. Relacionamiento con nuestros grupos de interés 28
2.5. Reputación e imagen 30
2.6. Comunicación y transparencia 31
2.7. Alianzas estratégicas 33
2.8. Reconocimientos 34

3. Fomentamos la transparencia y ética 36

3.1. Gobierno corporativo 36
3.2. Gestión de Cumplimiento e Integridad 54
3.3. Gestión de riesgos 65
3.4. Seguridad de la Información 66
3.5. Enfoque preventivo ante conflictos de interés 67
3.6. Desempeño económico 68

4. Garantizamos excelencia y confianza 71

4.1. Cadena de valor 71
4.2. Productos y servicios 74

4.3.	Innovación y transformación digital	76
4.4.	Gestión con clientes	76
4.5.	Gestión con proveedores	79
5.	Valoramos nuestro capital humano	85
5.1.	Empleo y atracción del talento	85
5.2.	Rotación y nuevas contrataciones	88
5.3.	Diversidad, igualdad y equidad	91
5.4.	Capacitamos a nuestros trabajadores	92
5.5.	Asociaciones colectivas	97
5.6.	Bienestar y clima laboral	98
5.7.	Responsables con los permisos parentales	100
5.8.	Salud y seguridad ocupacional	102
6.	Compromiso ambiental	122
6.1.	Cambio climático	122
6.2.	Gestión del agua	123
6.2.1.	Gestión de residuos	127
6.3.	Consumo de energía	132
6.4.	Gestión de emisiones	134
6.5.	Biodiversidad	140
6.6.	Emergencias Ambientales	141
6.7.	Cumplimiento normativo	144
7.	Compromiso con el desarrollo de las comunidades	145
7.1.	Relacionamiento con la comunidad	147
7.2.	Gestión de riesgos sociales	150
7.3.	Aporte al desarrollo local	156
8.	Gestión Cultural	161
Índice de contenidos GRI		170

Comprometidos con la Sostenibilidad

Para Petroperú, es fundamental compartir nuestro Reporte de Sostenibilidad 2023 con todos nuestros grupos de interés, con el fin de difundir de manera transparente y detallada nuestros esfuerzos y resultados en materia de sostenibilidad, los cuales abarcan los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza, factores clave que son considerados por la sociedad en general. De este modo, nuestra Empresa reafirma su compromiso con una gestión sostenible, reduciendo el impacto ambiental de sus actividades y fomentando un equilibrio entre la viabilidad financiera de la Empresa y la sostenibilidad de sus operaciones.

A lo largo de 2023, Petroperú integró la sostenibilidad en todos los aspectos del negocio. Nuestra empresa no solo cumple con las normativas ambientales actuales y los compromisos voluntarios adquiridos en materia ambiental, sino que también se esfuerza por mejorar continuamente su desempeño en este ámbito. Así, Nuestro Reporte de Sostenibilidad detalla las políticas, estrategias y acciones adoptadas para enfrentar los diferentes desafíos que enfrentamos en materia ambiental, tales como el Cambio Climático, la gestión del agua, la gestión de residuos, la eficiencia energética y la conservación de la biodiversidad.

Al respecto, es importante mencionar que en el 2023 generamos un total de 175,581.25 tCO2eq de emisiones de GEI en las Categorías 1 y 2, y que el 65% de las emisiones de GEI provinieron de la Nueva Refinería Talara, porcentaje que se incrementará en próximos años con el arranque de todas las unidades de proceso y la posterior estabilización del complejo refinero en su conjunto. Sobre la base de esta información, la Empresa ha convenido establecer un objetivo de reducción del 15% en la intensidad de emisiones de GEI al 2030, tomando el 2025 como año base.

De otra parte, nuestro Reporte resalta también el compromiso de la Empresa con la integridad, la rendición de cuentas y la transparencia de su gestión. En este sentido, detallamos las acciones implementadas para reforzar el gobierno corporativo, fomentar una cultura de cumplimiento e integridad, prevenir conflictos de interés y garantizar el acceso a la información pública. Así, por ejemplo, durante 2023 se abordaron 400 posibles situaciones de conflicto de interés y se respondieron 747 solicitudes de información pública, culminando el ejercicio con la atención del 97.85% de estas.

El Reporte también detalla las estrategias y acciones adoptadas por la Empresa para garantizar la calidad de sus productos y servicios, fortalecer las relaciones con clientes y proveedores, y promover la innovación y la transformación digital. Así, durante el 2023, Petroperú lanzó un programa de capacitación para el personal de sus estaciones de servicio, con el objetivo de fortalecer la Red Petroperú y mejorar la experiencia de compra de los consumidores. Además, implementó un programa para evaluar la experiencia de compra, la calidad del servicio y la aplicación del Protocolo de Atención al Cliente en las estaciones de servicio de la Red Petroperú.

En materia de gestión de nuestro equipo humano, en el presente Reporte presentamos las políticas, programas e iniciativas implementadas para atraer, desarrollar y retener el talento, asegurar un ambiente laboral positivo y seguro, y fortalecer las relaciones con nuestros colaboradores. Así, durante el 2023 se ofrecieron programas de capacitación tanto presenciales como virtuales,

en áreas como seguridad, salud, operaciones, tecnología de la información y habilidades blandas, que sumaron un total de 130,772 horas de formación, lo que equivale a un promedio de 43.84 horas por trabajador.

Asimismo, somos conscientes de que nuestras operaciones se desarrollan en áreas con altos niveles de pobreza y bajos índices de desarrollo, donde persisten brechas significativas en servicios básicos como educación, salud e infraestructura. Por ello, Petroperú busca establecer relaciones sólidas y de confianza con las comunidades, fomentando el diálogo, la participación y la colaboración con el Estado para impulsar el desarrollo sostenible de las zonas donde operamos. Para lograrlo, hemos implementado proyectos y programas de desarrollo local que abordan las necesidades de las comunidades y contribuyen a la reducción de las brechas sociales. En este sentido, durante 2023, invertimos S/ 20.8 millones en iniciativas de vinculación comunitaria y proyectos de desarrollo local en las zonas cercanas a nuestras operaciones.

Aunque existen aún muchos espacios para mejorar y oportunidades por desarrollar, nuestro Reporte de Sostenibilidad 2023 destaca avances significativos en la integración de la sostenibilidad en la gestión y desempeño de la Empresa. De esta forma, Petroperú reafirma su compromiso con una gestión responsable, implementando acciones para asegurar la sostenibilidad de sus operaciones, fortalecer su rol estratégico en el abastecimiento de combustibles a nivel nacional, y superar su actual situación financiera.

GRI 2-22

Alejandro Narváez Liceras
Presidente del Directorio

1. Somos Petroperú

Desde nuestra fundación en 1969, hemos enfrentado diversos desafíos políticos, administrativos y macroeconómicos que han influido en nuestra identidad y misión. Esta experiencia nos ha otorgado la responsabilidad de asegurar el abastecimiento de combustible en todo el territorio nacional, al tiempo que mantenemos un compromiso constante con la mejora continua, la protección del ambiente y la generación de valor social.

Operamos como una entidad estatal con estatus jurídico privado dedicada a la producción, transporte, la refinación, la distribución y la comercialización de combustibles y otros productos derivados del petróleo, por lo que desempeñamos un papel crucial en la economía del país. GRI 2-1

A pesar de los importantes retos que hemos enfrentado recientemente, nuestra estrategia nos ha fortalecido como la compañía referente y representativa en la industria de hidrocarburos del Perú. Este logro se fundamenta en nuestra misión, visión y valores, los cuales han sido fundamentales para mantener nuestra posición en el mercado. GRI 2-6

VISIÓN

Ser la empresa líder de energía creando valor para el país, reconocida por su buen gobierno corporativo, calidad, eficiencia y responsabilidad socio-ambiental, comprometida con la transición energética global.

MISIÓN

Proveer energía de calidad de forma competitiva, confiable y sostenible, contribuyendo al desarrollo y a la seguridad energética del país.

Valores

- Transparencia
- Integridad
- Eficiencia
- Seguridad y Sostenibilidad
- Enfoque en las personas

Objetivos estratégicos

1. Abastecer el mercado, de forma eficiente, oportuna y rentable.
2. Operar en forma segura, eficiente y protegiendo el ambiente.
3. Sostenibilidad financiera de Petroperú.
4. Asegurar la sostenibilidad de nuestras Operaciones promoviendo la Transición Energética.
5. Integración Vertical Petroperú.
6. Fortalecer el Gobierno corporativo y la Gestión del talento humano.

1.1. Objetivos estratégicos

En conformidad con nuestra misión y las medidas aprobadas por el Ejecutivo en materia económica y financiera destinadas a evitar el desabastecimiento de combustibles a nivel nacional y mantener la continuidad de las operaciones de Petroperú[1], en el 2023, actualizamos los objetivos anuales y quinquenales[2] para el periodo 2023-2027, que comprenden seis objetivos estratégicos alineados con la Política Energética Nacional. GRI 2-6

Estos objetivos se enfocan en garantizar el suministro de nuestros productos, operar de manera segura y eficiente, minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones y fomentar relaciones armoniosas con las comunidades vecinas.

Nuestros lineamientos guían las acciones de nuestro equipo y nos permiten asegurar un suministro constante y sostenible de combustible que satisface eficazmente la demanda nacional.

[1] Decreto de Urgencia N.° 023-2022, del 25 de octubre de 2022.

[2] Los Objetivos Anuales y Quinquenales 2023-2027 de Petroperú fueron aprobados por el Directorio (Acuerdo de Directorio N° 019-2023-PP) y por el Ministerio de Energía y Minas (Resolución Ministerial N°125-2023-MINEM/DM)

1.2. Nuestras certificaciones

Al 2023, contamos con las siguientes certificaciones que respaldan nuestro Modelo de Gestión de la Calidad, Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo (CASS), las cuales nos permiten asegurar el cumplimiento de los estándares aplicables a los procesos y actividades realizados en nuestras sedes y dependencias.

Como parte del alcance del Modelo de Gestión CASS, se cuenta con los siguientes procesos y actividades desarrolladas por las Sedes y dependencias de la Empresa.

ISO 9001:2015
Gestión de Calidad

ISO 9001:2015

Tabla 1
Procesos certificados con la ISO 9001:2015

Proceso certificado	Sede / Dependencia
Carga y descarga de hidrocarburos líquidos, biocombustibles en buques tanques en muelles y terminales y servicios portuarios básicos.	• Muelle híbrido MU2 de la Nueva Refinería Talara (NRT) • Terminales marítimos de Refinería Talara, Conchán y Bayóvar. • Muelles 01 y 02 de Refinería Iquitos.
Despacho de combustibles líquidos derivados de hidrocarburos y biocombustibles a camiones tanque y/o envases metálicos.	Planta de ventas de Refinería Conchán.
Suministro de combustibles líquidos.	Clientes mineros Cerro Verde y Antapaccay.

Además, contamos con las certificaciones ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, que cubren procesos similares en las mismas ubicaciones. Es importante señalar que la certificación ISO 45001:2018 abarca, además, el proceso de gestión administrativa en nuestra oficina principal.

ISO 14001:2015
Gestión Ambiental

ISO 14001:2015

Tabla 2
Procesos certificados con la ISO 14001: 2015

Proceso certificado	Sede / Dependencia
Almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de hidrocarburos líquidos y biocombustibles, y refinación de crudos.	• Refinería Talara, Planta de Ventas Talara, Planta de Ventas Piura. • Refinería Iquitos, Planta de Ventas Iquitos, Tarapoto, Yurimaguas, Pucallpa, Petrocentro Río Amazonas. • Refinería Conchán, Planta de Ventas Conchán.
Comercialización, recepción, almacenamiento y despacho de Turbo A-1, Gasolina 100LL.	Aeropuertos de Pisco y Cusco.
Suministro de combustibles líquidos.	Clientes mineros Cerro Verde y Antapaccay.
Carga y descarga de hidrocarburos líquidos y biocombustibles en buques tanques.	Muelles, terminales y servicios portuarios básicos en Terminal Marítimo de Bayóvar.

ISO 45001:2018
Gestión Seguridad y Salud
en el Trabajo

45001

Tabla 3
Procesos certificados con la ISO 45001:2018

Proceso certificado	Sede / Dependencia
Almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de hidrocarburos líquidos y biocombustibles, y refinación de crudos.	• Refinería Talara, Planta de Ventas Talara, Planta de Ventas Piura. • Refinería Iquitos, Planta de Ventas Iquitos, Tarapoto, Yurimaguas, Pucallpa, Petrocentro Río Amazonas. • Refinería Conchán, Planta de Ventas Conchán.
Comercialización, recepción, almacenamiento y despacho de Turbo A-1, gasolina 100 LL.	Aeropuertos de Pisco y Cusco.
Suministro de combustibles líquidos.	Clientes mineros Cerro Verde y Antapaccay.
Gestión administrativa.	Oficina Principal.
Carga y descarga de hidrocarburos líquidos y biocombustibles en buques tanques.	Muelles, terminales y servicios portuarios básicos en Terminal Marítimo de Bayóvar.

En 2023, logramos la Certificación Anual de cumplimiento con los Principios del Ecuador (PE) y las Normas de Desempeño (ND) de la Corporación Financiera Internacional (IFC) para el Proyecto de Modernización de la Refinería Talara (PMRT). Esta certificación, otorgada por INERCO Consultoría Perú S.A.C., resalta nuestro compromiso con la gestión ambiental, social, de seguridad industrial y salud ocupacional. Cabe destacar que el certificado de INERCO no es un reconocimiento genérico a nivel corporativo, sino que se refiere específicamente al proyecto más importante de la empresa.

2. Estrategia sostenible

2.1. Estrategia de sostenibilidad

Durante el 2023, PETROPERÚ y S&P Global suscribieron un contrato para la elaboración de una estrategia en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG[3], por sus siglas en inglés) para la Empresa, una Hoja de Ruta para su implementación y recomendaciones para mejorar la resiliencia de PETROPERÚ ante un escenario de Transición Energética. El servicio ejecutado consistió en tres (03) fases: 1) Evaluar el panorama actual de sostenibilidad de PETROPERÚ, 2) Identificar, caracterizar y priorizar acciones ESG, y 3) Crear una Hoja de Ruta para su implementación.

Es importante recalcar que la nueva Estrategia de Sostenibilidad de PETROPERÚ se ha elaborado sobre la base la propuesta desarrollada por S&P Global y ha sido complementada con otros criterios de interés en materia de ESG recogidos de las siguientes fuentes:

- Estándar GRI 2021 y recomendaciones de la auditoría externa realizada a la Memoria de Sostenibilidad 2022.
- Resultados de ESG Score 2022 y 2023 de S&P Global.
- Indicadores establecidos en el Reporte de Sostenibilidad de la SMV
- Plan de Mejora de la Gobernanza.
- Principios de Ecuador y Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Inernacional
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas
- Cuestionario de Sostenibilidad del Pacto Global de las Naciones Unidas
- Requerimientos de sostenibilidad de la banca internacional.

GRI 2-22 Como resultado del trabajo en conjunto con las diferentes áreas involucradas de la Empresa, la nueva Estrategia de Sostenibilidad con criterios ESG de PETROPERÚ, aprobada en diciembre 2024, se soporta en cinco (05) pilares:

1) Estrategia y Liderazgo

Objetivo: Preparar a PETROPERÚ para una transición energética fluida y eficaz hacia un futuro bajo en carbono.

2) Acción Climática

Objetivo: Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y diversificar el negocio de la Empresa, incursionando en mercados emergentes de energías alternativas.

3) Gestión Ambiental

Objetivo: Mitigar los impactos ambientales, especialmente en términos de biodiversidad, uso del agua y gestión de residuos.

4) Relacionamiento con Grupos de Interés

Objetivo: Establecer relaciones de confianza y una comunicación eficaz con todos los grupos de interés de PETROPERÚ.

5) Gobierno Corporativo

Objetivo: Asegurar una buena estructura de toma de decisiones y reforzar la confianza de los stakeholders financieros.

[3] Environmental, Social and Governance.

Figura 1
Nueva Estrategia de Sostenibilidad de PETROPERÚ

El despliegue y la implementación de cada uno de los cinco (5) pilares sobre los que se soporta la nueva Estrategia de Sostenibilidad con criterios ESG se detalla en el Plan ESG, el cual se encuentra conformado por quince (15) ejes estratégicos y sesenta (60) acciones priorizadas, que empezarán a ser implementadas en el 2024.

Figura 2
Plan ESG

Fuente: Elaboración propia.

Otras acciones de mejora de nuestra Gestión de Sostenibilidad, en el 2023 incluyen las siguientes actividades:

Elaboración del primer Informe del Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera Relacionada con el Clima (TCFD)

Esta acción incluyó el diagnóstico, análisis e identificación de los riesgos climáticos en nuestro marco operativo, conforme al camino y buen ejemplo de nuestros pares internacionales de la industrial de Oil & Gas, que han optado por una transformación estratégica hacia empresas de energía comprometidas con una transición energética justa y razonable, con ello pudimos desarrollar nuestro primer informe TCFD. El reporte lo puedes revisar aquí.

Obtención del Segundo “ESG Score” a través de la encuesta CSA 2023, desarrollada por S&P Global

En el 2023, participamos por segundo año consecutivo en la Evaluación Corporativa de Sostenibilidad (CSA, por sus siglas en inglés[4]) de S&P Global, que califica la gestión y desempeño de las empresas en el abordaje de los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza relevantes para la industria, sirviendo dicho indicador para la toma de decisiones sobre inversiones y gestión de riesgos de múltiples stakeholders financieros.

Como parte de este proceso de evaluación, PETROPERÚ obtuvo una calificación de 28 puntos (sobre un total de 100) en el “ESG Score 2022”, y de 29 puntos en el “ESG Score 2023”, siendo que la media de la industria fue de 37 puntos para dicho año.

Participación en el SDG Corporate Tracker de las Naciones Unidas

En 2023, participamos en la segunda edición del SDG Corporate Tracker, una herramienta del PNUD[5] Perú que evalúa el grado de alineación de las empresas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), analizando su nivel de compromiso a través de políticas, operaciones e iniciativas estratégicas. Los resultados obtenidos buscan medir la contribución de las empresas al cumplimiento de los ODS y su avance hacia una gestión más responsable y sostenible a largo plazo. Los informes generales destacan tanto los logros como los retos encontrados, proporcionando información clave para futuras estrategias de sostenibilidad empresarial en el país.

El informe individual de PETROPERÚ correspondiente al 2022 reflejó su compromiso con la sostenibilidad y su alineación con los ODS. No obstante, la empresa aún tiene áreas de mejora, especialmente en la medición del impacto de sus iniciativas y el reporte de datos clave sobre el consumo de recursos como agua y energía y emisiones de gases de efecto invernadero. Los resultados correspondientes al 2023 serán publicados en diciembre 2024.

[4] Corporate Sustainability Assessment (CSA).

[5] Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo

2.2. Análisis de materialidad

Anualmente, presentamos nuestro Reporte de Sostenibilidad, acto que refleja nuestro compromiso con la transparencia, al proporcionar a los grupos de interés información relevante y actualizada sobre nuestras actividades y desempeño en sostenibilidad. Para el 2023, aplicamos un proceso de doble materialidad, proceso que estuvo acompañado por la empresa AC Sostenibilidad, con el objetivo de comprender dónde ocurren la mayoría de los impactos significativos de la Empresa e identificar los vínculos críticos entre la sostenibilidad y la estrategia de negocio. GRI 2-26

En la realización de este proceso participaron ejecutivos de las áreas clave y más relevantes en materia de sostenibilidad de Petroperú S. A., así como representantes de nuestros diferentes grupos de interés a través de reuniones, paneles de diálogo y encuestas virtuales. Además, nuestro Directorio tiene la responsabilidad de revisar y aprobar este Reporte de Sostenibilidad, la materialidad, así como la información generada por la Empresa. GRI 2-1

Taller de Materialidad Equipo Gerencial

Panel de Diálogo – Refinería Iquitos

Panel de Diálogo – Refinería Talara

2.2.1. Proceso de definición de materialidad
GRI 2-26, GRI 3-1

El paso 1, 2 y 3 se relacionan al proceso continuo de identificación y evaluación de impactos.

Paso 1

Se analizan las siguientes fuentes de información para entender el contexto de sostenibilidad:

- Actividades y relaciones comerciales (misión, visión, propósito, mapa de operaciones, portafolio de productos y servicios, cadena de suministro)
- Visión general de sus grupos de interés
- Contexto de sostenibilidad en el que se producen:
  - Elaboración del benchmarking con cuatro empresas referentes al sector
  - Revisión de los estándares e informes de riesgos internacionales (GRI, TCFD, SASB y WEF, suplemento sectorial GRI 11: Oil and Gas 2021).
  - Revisión documentaria de la empresa
- Resultado: Inventario de aspectos iniciales de sostenibilidad

Paso 2

Se tomó en cuenta las siguientes fuentes de información para la identificación de impactos y riesgos:

- Inventario de aspectos iniciales de sostenibilidad
- 139 encuestas a nuestros grupos de interés (Colaboradores, Clientes)
- Taller de identificación de impactos con el área de sostenibilidad (virtual)
- Taller de identificación de impactos con 9 gerentes (Lima)
- Taller de evaluación de impactos con 6 gerentes (virtual)
- 3 talleres con comunidades (Iquitos, Talara y Conchán)
- 1 taller con proveedores (Iquitos)
- 19 encuestas a periodistas
- 5 registros relacionados a principales preocupaciones de los grupos de interés
- Diagnóstico reputacional actual

Paso 3

Se consideró los siguientes criterios, para evaluar la materialidad de impactos:

- Importancia de los impactos percibidos por los grupos de interés: resultados de las encuestas, llamadas y talleres con grupos de interés
- Significancia del impacto considerando probabilidad y severidad
- Opinión experta: evaluación del consultor senior en asuntos ESG

Se consideró los siguientes criterios para evaluar la materialidad financiera:

- Impacto financiero en Petroperú
- Impacto en la estrategia de la empresa
- Significancia del riesgo
- Significancia de oportunidad

Paso 4

- Se priorizó y validó los temas de la materialidad de impactos y materialidad financiera.
- Se validó los resultados de impactos relevantes determinados en la evaluación.
- Los temas han sido relacionados con los contenidos GRI, SASB, TCFD lo que permitió determinar los indicadores a reportar.
- Se construyó la matriz de materialidad, incluyendo temas económicos, sociales y ambientales.

El paso 4 se relaciona a la priorización de los impactos significativos.

2.2.2. Temas materiales

Como resultado del análisis de materialidad, en nuestro Reporte de Sostenibilidad 2023, reportamos 23 temas materiales, 30 contenidos generales GRI, 41 contenidos específicos GRI, 10 contenidos SASB, 3 contenidos TCFD, 6 indicadores propios del negocio (IPN).

GRI 3-2

- a Gobierno corporativo
- b Desempeño económico 🔴
- c Gestión de riesgos (ESG) 🔴🔵🟡
- d Reputación e imagen
- e Arranque seguro, gradual, progresivo y oportuno de la NRT
- f Cadena de suministro responsable (proveedor)
- g Ética e integridad (cumplimiento legal ESG y leal) 🔴🟡
- h Cambio climático 🔵🟡
- i Gestión de emisiones 🔴🔵🟡
- j Gestión de la energía
- k Agua y efluentes 🔴🟡
- l Bio diversidad 🔴🟡
- m Gestión de residuos 🔴🟡
- n Atención y prevención de derrames críticos 🟡
- ñ Atención, retención y desarrollo de talento
- o Gerneación de empleo
- p Desarrollo de capacidades
- q Diversidad e igualdad de oportunidades 🟡
- r Negociación colectiva 🟡
- s Salud y seguridad en el trabajo 🔴🟡
- t Desarrollo local de la comunidad 🔴🟡
- u Derechos humanos (derechos indígenas) 🔴🟡
- v Comunicación interna y externa (Gr's)

Leyenda estándares:

🔴 SASB - 10 🔵 TCFD - 3 🟡 GRI 11 sectorial - 13

Leyenda ESG:

⚪ Económico y gobernanza 🟢 Ambiental 🟠 Social

Tabla 4
Temas materiales Petroperú 2023 GRI 3-2

N.°	Tema material	Estándar Serie	Cobertura	Grupo de interés
01	Desempeño económico	GRI 201-1 GRI 203-2	Interna y externa	Comunidad Estado Sociedad civil Socios Medios de comunicación Accionistas
02	Cadena de suministro responsable	GRI 204-1	Externa	Trabajadores Contratistas
03	Ética e integridad	GRI 205-2 GRI 205-3	Interna y externa	Accionistas Clientes Socios Estado Sociedad civil
04	Cambio climático	GRI 305-5	Interna y externa	Comunidad Estado Sociedad civil Medios de comunicación Accionistas
05	Gestión de emisiones	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4	Interna y externa	Comunidad Estado Sociedad civil Medios de comunicación Accionistas
06	Gestión de energía	GRI 302-1	Interna y externa	Comunidad Estado Sociedad civil Medios de comunicación Accionistas
07	Agua y efluentes	GRI 303-1 GRI 303-3 GRI 303-5	Interna y externa	Comunidad Estado Sociedad Civil Socios Medios de comunicación Accionistas
08	Biodiversidad	GRI 304-1 GRI 304-3	Interna y externa	Comunidad Estado Sociedad Civil Socios Medios de comunicación Accionistas
09	Gestión de residuos	GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5	Interna y externa	Comunidad Estado Sociedad Civil Socios Medios de comunicación Accionistas

N.°	Tema material	Estándar Serie	Cobertura	Grupo de interés
10	Atracción, retención y desarrollo del talento	GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3	Interna	Trabajadores Contratistas Accionistas Comunidad Estado
11	Generación de empleo	GRI 401-1	Interna	Trabajadores Contratistas Accionistas Comunidad Estado
12	Desarrollo de capacidades	GRI 404-1 GRI 404-2	Interna	Trabajadores Contratistas Accionistas Comunidad Estado
13	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-1	Interna	Trabajadores Contratistas Accionistas Comunidad Estado
14	Negociación colectiva	GRI 402-1	Interna	Trabajadores Contratistas Accionistas Comunidad Estado
15	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-8 GRI 403-9	Interna y externa	Contratistas Trabajadores
16	Desarrollo local de la comunidad	GRI 413-1	Externa	Comunidad Medios de comunicación Sociedad civil
17	Derechos humanos	GRI 411-1	Interna Externa	Trabajadores Comunidad Medios de comunicación Sociedad civil
18	Atención y prevención de derrames ambientales	NO GRI: IPN-1	Externa	Sociedad civil Clientes Comunidad
19	Arranque seguro, gradual, progresivo y oportuno de la Nueva Refinería Talara	NO GRI: IPN-2	Externa	Accionistas Trabajadores Sociedad civil Clientes
20	Gestión de riesgos ESG	NO GRI: IPN-3	Interna y externa	Trabajadores Contratistas Accionistas Comunidad Estado
21	Reputación e imagen	NO GRI: IPN-4	Externa	Comunidad Medios de comunicación Sociedad civil
22	Comunicación interna y externa	NO GRI: IPN-5	Interna y externa	Comunidad Medios de comunicación Sociedad civil Trabajadores Accionistas
23	Gobierno Corporativo	NO GRI: IPN-6	Interna y externa	Comunidad Medios de comunicación Sociedad civil Trabajadores Accionistas

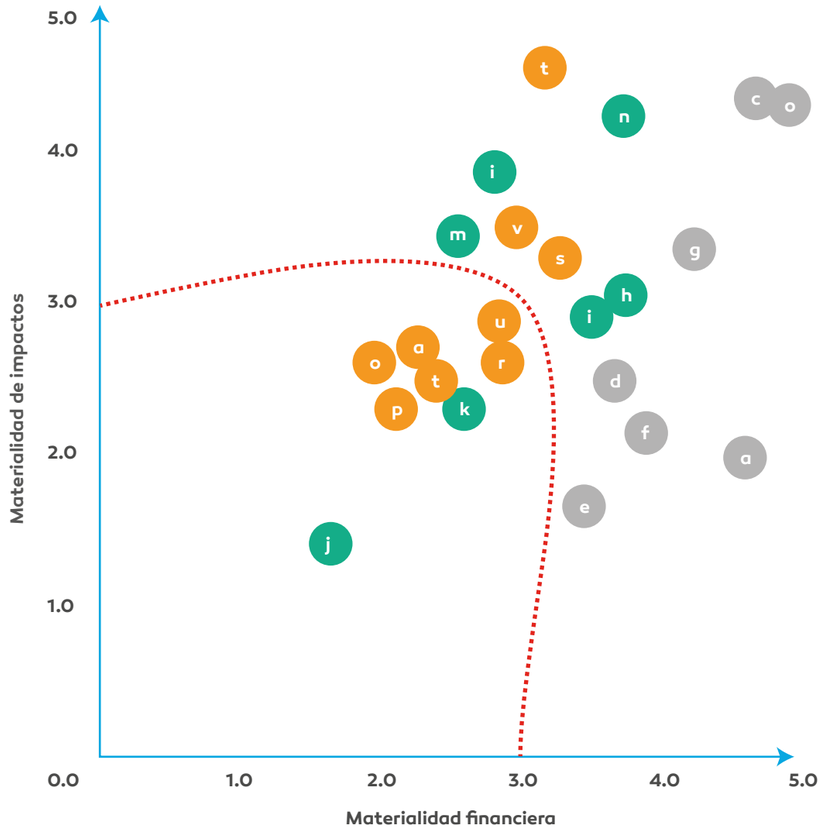
Fuente: Informe de Materialidad 2023.

2.2.3. Matriz de materialidad

Los temas materiales fueron contrastados con el suplemento GRI 11: Oil and Gas Sector 2021, lo que nos permitió definir nuestra matriz de materialidad. Posteriormente, esta matriz fue validada por la Gerencia Proyectos de Sostenibilidad y Transición Energética, y revisada y aprobada por el Directorio, asegurando que se aborden las preocupaciones más relevantes para nuestros grupos de interés y para la Empresa en el Reporte de Sostenibilidad 2023.

GRI 2-14

Gráfico de materialidad



Leyenda ESG:

- Económico y gobernanza
- Ambiental
- Social

Gráfico con factor a escala menor

2.3. Contribución con los ODS

En el 2023, como parte de los esfuerzos en la actualización de la Estrategia de Sostenibilidad, se realizó una priorización de los ODS para PETROPERÚ alineado a la "Hoja de Ruta para impulsar la contribución a los ODS de la industria de petróleo y gas" desarrollada por la Asociación de Empresas de Petróleo, Gas y Energía Renovable en América Latina y el Caribe (ARPEL) y en la que participamos activamente como empresa miembro, a través de sus diferentes comités.

Es importante recalcar que la propuesta de ARPEL está alineada al documento "Mapping the Oil and Gas Industry to the Sustainable Development Goals, an Atlas" preparado por IPIECA, junto con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Corporación Financiera Internacional (CFI) (IPIECA, CFI, PNUD, 2017) con un mayor nivel de profundización e incorporando el análisis de la materialidad específica de las compañías del sector en la región.

En la Hoja de Ruta, se traza un camino para la acción, priorizando aquellos ODS en los cuales existen mayores posibilidades de generar mayores impactos positivos, siempre desde una perspectiva de Derechos Humanos, Transiciones Justas y teniendo en cuenta la materialidad de la industria.

El ejercicio de priorización de ARPEL se basó en los siguientes cinco criterios:

1. Alineación de la industria con los ODS
2. Impactos positivos y negativos de las operaciones
3. Capacidad de contribución
4. Potencial de capturar valor
5. Capacidad de ARPEL de contribuir con sus socios

Tabla 5
Alineación de ODS priorizados por ARPEL a la Nueva Estrategia de Sostenibilidad de PETROPERÚ

ODS	impacto esperado	Ejes estratégicos de la Estrategia de Sostenibilidad de Petroperú	Principales indicadores reportados en este reporte
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	Impulsar la eficiencia energética a lo largo de toda la cadena de valor, así como contribuir a cerrar la brecha de acceso a la energía.	• Eficiencia energética. • Transición Energética.	GRI 302-1. Consumo energético dentro de la organización.
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	Promover la eficiencia, la mejora del desempeño socioambiental y la integridad en todas las operaciones. Impulsar y operacionalizar los conceptos de la Economía Circular.	• Gestión del Agua. • Economía Circular. • Calidad del Aire. • Ética Empresarial.	GRI 303-5. Consumo de agua GRI 306-3. Residuos generados. GRI 205-1. Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción.
13 ACCIÓN POR EL CLIMA	Promover la descarbonización del sector y el compromiso con las transiciones energéticas y el Cambio Climático.	• Gestión de Emisiones. • Eficiencia energética. • Transición Energética.	GRI 305-1. Emisiones directas de GEI. (alcance 1). GRI 305-2. Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2).
5 IGUALDAD DE GÉNERO	Promover una mayor participación femenina, fundamentalmente en los puestos de liderazgo y de la operación, así como también promover la diversidad e inclusión de otros grupos vulnerables.	• Desarrollo y Valor Compartido. • Prácticas Laborales y Seguridad. • Derechos Humanos.	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados.
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	Fomentar el diálogo, la cooperación y el intercambio sobre Transiciones Justas. Promover la implementación de las mejores prácticas para la inversión, el desarrollo local, los Derechos Humanos, la gestión del talento y del ambiente, la salud y la seguridad.	• Desarrollo y Valor Compartido. • Prácticas Laborales y Seguridad. • Derechos Humanos.	GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	Impulsar el desarrollo de capacidades digitales y promover el intercambio de buenas prácticas de operación y mantenimiento de instalaciones, en procura de mejorar la eficiencia y la gestión de riesgos.	• Gestión de Riesgos. • Fortalecimiento de Capacidades.	GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado.
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	ARPEL es un vehículo de relacionamiento y diálogo entre la industria y sus principales grupos de interés, por lo que la promoción de alianzas para avanzar en los asuntos de sostenibilidad y facilitar la cooperación es parte de su raison d'être.	• Iniciativas de Sostenibilidad.	GRI 2-28 - Afiliación a asociaciones.

2.4. Relacionamiento con nuestros grupos de interés

Nuestros grupos de interés son clave para mejorar nuestra gestión, por lo que es fundamental identificarlos, escuchar sus opiniones y considerar sus expectativas y necesidades a través de un diálogo continuo. Este proceso nos permite identificar riesgos y oportunidades para fortalecer nuestro relacionamiento y de esa, manera, mejorar nuestra gestión. GRI 2-25, GRI 2-26

En 2023, tras la actualización y revisión de nuestra matriz de grupos de interés, identificamos a 12 grupos de interés y sus canales de comunicación correspondientes.

Tabla 6
Grupos de interés en 2023 GRI 2-29

Grupos de interés	Mecanismos de diálogo	Frecuencia
Accionistas - Inversionistas	Earnings Release Press Releases Consultas por correo electrónico Videollamadas Web Inversionistas	Trimestral Según hecho de importancia Permanente Permanente Permanente
Accionistas – Junta de accionistas	Correo electrónico Reuniones Oficios	Permanente Según programación
Ecosistema financiero	Llamadas telefónicas, correo electrónico, reuniones presenciales, conference, correo exclusivo	Permanente
Proveedores y Contratistas	Canales digitales, reuniones presenciales y virtuales, plataformas informáticas a través de Aquiles y Supos, mesas de parte virtual, cartas, llamadas telefónicas	Permanente
Trabajadores	Intranet y Yammer Correo electrónico Presentaciones de la Alta Dirección vía remota y/o mediante visitas a operaciones Webinars informativos para público interno Reuniones Vitrinas PetroInforma, boletín corporativo por WhatsApp Relacionamiento con sindicatos (cartas reuniones)	Diario Diario Según las necesidades de la organización A demanda Según programación Quincenal Tres veces por semana Según programación
Organizaciones de la sociedad civil	Canales digitales y boletín, cartas Portal de Transparencia Reuniones, llamadas telefónicas	Permanente
Clientes	Canales digitales, reuniones presenciales y virtuales	Permanente
Estado	Reuniones Oficios, llamadas telefónicas, cartas, mesas de trabajo, whatsapp	Según programación
Comunidades locales	Reuniones, participación en asambleas, cartas y visitas Canales digitales y boletines Mecanismo de quejas y reclamos	Permanente Anual Permanente
Medios de comunicación	Notas de prensa y comunicados Boletín de Noticias de Petroperú (electrónico y solo para suscriptores) Conferencias de prensa Cuentas en redes sociales (Facebook, LinkedIn, Tiktok, Instagram, Twitter y YouTube) Atención a consultas Entrevistas Visitas a instalaciones o proyectos Talleres para prensa Reuniones o actividades de relacionamiento a periodistas	Permanente Periodicidad mensual A demanda (en 2023, se realizaron cinco) Facebook e Instagram: Publicación de contenidos diaria LinkedIn y Twitter: Publicación de contenidos interdiaria Tiktok: Publicación de contenidos a demanda Permanente Según programación Anual Anual Según programación
Sector Cultural	Canales digitales, reuniones de relacionamiento, llamadas telefónicas, correos, oficios Exposiciones	Permanente Según programación
Gremios e instituciones	Reuniones determinadas, coordinación para que los especialistas asistan a las reuniones Reuniones por invitación	Según programación

Como parte de la aprobación de este reporte y su proceso de materialidad, anualmente evaluamos los canales, expectativas y compromisos con grupos de interés, información que es comunicada a nuestra Alta Dirección. Además, para abordar las preocupaciones, consultas e impactos de mayor relevancia de nuestras actividades en estos grupos, presentamos informes periódicos al Comité de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo.

2.5. Reputación e imagen

En los últimos dos años, hemos experimentado un periodo de evaluación exhaustiva por parte de las principales agencias calificadoras de riesgo. Si bien los resultados de estas evaluaciones han presentado muchas oportunidades de mejora y su reversión supone un gran reto para la Empresa, lo hemos tomado como un valioso insumo para fortalecer nuestros procesos internos y consolidar nuestra posición financiera.

En abril de 2023, la compañía experimentó un cambio en su liderazgo ejecutivo con la renovación de la presidencia del Directorio. Si bien esta transición no alteró significativamente la composición del órgano de gobierno ni la estructura administrativa general, marcó un nuevo capítulo en la trayectoria de la empresa. Durante este periodo, tuvimos una contingencia operativa de menor magnitud en la Unidad de Craqueo Catalítico Fluidizado (FCC) de la Refinería Talara, la cual fue controlada rápidamente, sin embargo, tuvo rebote en medios masivos y redes sociales. Asimismo, se detectaron anuncios fraudulentos (pishing) en redes sociales, que activaron nuestros planes de contingencia informáticos. Este problema no es ajeno a las grandes corporaciones y ha sido mitigado mediante una campaña continua de aclaración y advertencia en nuestras plataformas digitales.

Ante los desafíos actuales, hemos reforzado nuestras actividades para restablecer la confianza de nuestros inversores y socios estratégicos, tanto a nivel nacional como internacional. Un pilar fundamental de esta estrategia es la puesta en marcha plena y eficiente de la Nueva Refinería Talara, cuya optimización será determinante para asegurar la rentabilidad y sostenibilidad de la Empresa.

Asimismo, con el objetivo de mantener nuestra reputación e imagen institucional, hemos desarrollado una metodología para gestionar los riesgos asociados a nuestros objetivos estratégicos. Este enfoque nos permite realizar un análisis exhaustivo de nuestros procesos, identificar las vulnerabilidades y establecer controles internos para prevenir y mitigar cualquier eventualidad que pueda afectar nuestra imagen. NO GRI: IPN-4

Cabe señalar que la reputación de Petroperú está bajo la responsabilidad de la Alta Dirección de la empresa, mientras que la Gerencia Corporativa de Comunicaciones y Relaciones Institucionales (GCRI) es el ente coordinador de la estrategia a través del Plan de Reputación Corporativo. En esta línea, contamos con los siguientes lineamientos y procedimientos normativos que fortalecen nuestra gestión:

- Lineamiento de Reputación e Imagen de Petroperú.
- Procedimiento de Plan de Medios para Campañas Informativas.
- Procedimiento de Pauta Publicitaria en Medios.
- Procedimiento de Auspicios.
- Procedimiento de Suscripción de Contratos con personas jurídicas sin fines de lucro.

En relación con el cumplimiento de nuestro Plan de Reputación, es relevante señalar que, como consecuencia de los cambios derivados de una reorganización, algunas actividades programadas para el periodo 2023 fueron reformuladas, mientras qu e otras quedaron sin efecto. Esto resultó en un cumplimiento del 92% del plan.

2.6. Comunicación y transparencia

Contamos con una Estrategia de Comunicación que es parte de nuestro Plan de Comunicación Corporativo, y que se actualiza anualmente.

Nuestra Política de Información y Comunicaciones, alineada al Código de Buen Gobierno Corporativo, establece un marco de actuación transparente y responsable para el manejo de la información y la comunicación dentro de la empresa. Esta política se basa en principios éticos y legales, y busca promover la confianza, la comunicación abierta y la participación de sus grupos de interés.

Es importante resaltar que tanto los procesos de comunicación interna como externa forman parte integral del Mapa de Procesos de Petroperú que guía la implementación de nuestro Plan Estratégico 2023 -2027. Estos procesos se desarrollan y ejecutan a través de procedimientos, lineamientos, guías y manuales, que están estrechamente alineados a las actividades definidas en el Plan de Comunicación Corporativo. NO GRI: IPN-5

Nuestro proceso de comunicación interna y externa toma en cuenta dos fuentes. La primera es la captación de la demanda de información relacionada con la empresa (resultados, proyectos y actividades). Esta información se recoge mediante procedimientos de monitoreo de medios de comunicación tradicionales y digitales. La segunda refiere a las reacciones y respuesta de Petroperú a esta demanda.

Elaboramos y difundimos diversos contenidos diseñados para satisfacer las necesidades informativas de nuestros públicos, adaptados a cada audiencia y canal de comunicación, siguiendo los lineamientos establecidos en nuestro Plan de Comunicación Corporativa. Nuestro objetivo es posicionar de manera efectiva los mensajes clave de la empresa y fortalecer nuestra reputación.

Con el fin de gestionar de manera efectiva cualquier situación crítica que pueda poner en riesgo la continuidad de nuestras operaciones, contamos con protocolos específicos para la comunicación de crisis, tanto interna como externa. Estos procedimientos detallan los pasos a seguir, desde la activación del Comité de Crisis hasta la emisión de comunicados oficiales, asegurando una respuesta oportuna y coordinada ante cualquier eventualidad.

Respecto a incidentes de menor magnitud, se realiza una evaluación y seguimiento de sus impactos sociales, ambientales y mediáticos. Con base en esta información, se comunica con total transparencia las acciones tomadas para resolver el problema y atender tales siniestros.

Específicamente, en el caso de la ocurrencia de un siniestro, emergencia o derrame, nuestros documentos normativos establecen un protocolo de acción tan pronto ocurra algún evento, y se proporciona información periódica sobre el avance de las acciones del Plan de Contingencia de la empresa.

Nuestro objetivo es liderar la comunicación sobre sucesos críticos, por ello, buscamos gestionar la información con absoluta transparencia en cada incidente que pueda afectar la imagen y reputación de Petroperú.

Métricas de las acciones del Plan de Comunicación de Petroperú en el ecosistema digital
NO GRI: IPN 5

Impactos registrados en medios tradicionales y páginas web	• 12 874 menciones (1 667 en prensa escrita, 1 577 en televisión, 627 radio y 9 003 en la web). • Del total de menciones, 36.24 % (4 666) fueron positivas, 58.11 % (7 481) neutras y 5.65 % (727) negativas.
En redes sociales, se obtuvieron 111 849 registros totales, generados por 33 152 fuentes únicas	• 24 % de sentimiento positivo (26 984 menciones). • 36 % de sentimiento neutro (39 834 menciones). • 40 % de sentimiento negativo (44 671 menciones).

2.7. Alianzas estratégicas

Reconocemos la importancia de establecer alianzas intersectoriales para impulsar el progreso social y asegurar la provisión de combustibles de alta calidad a nuestros clientes. Con este propósito, forjamos alianzas estratégicas con diversas asociaciones para crear sinergias que fortalezcan nuestra gestión económica, social y ambiental. GRI 2-28

Alianza para Obras por Impuestos (ALOXI)

Cámara de Comercio e Industrias de Talara

Asociación Regional de Empresas del Sector Petróleo, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y El Caribe

Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía

Sociedad Peruana de Hidrocarburos

Colaboración Institucional Asociación SPE Sección Lima

Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía[6]

[6] Membresía vigente hasta septiembre del 2023.

2.8. Reconocimientos

Nuestra gestión nos ha permitido obtener los siguientes logros y reconocimientos durante el 2023:

En enero de 2023, fuimos reconocidos por la Dirección Regional de Educación Piura por nuestro continuo compromiso con la mejora de la educación en Talara, tanto para alumnos como para docentes en el 2022. Este premio respalda nuestro accionar en la implementación de proyectos y programas destinados a mejorar las prácticas educativas.

Dirección Regional de Educación Piura

En junio de 2023, según el Ranking Merco Talento Perú 2023 del Monitor Empresarial de Reputación Corporativa, logramos posicionarnos —por segundo año consecutivo— en el primer lugar entre las empresas del sector petróleo y gas con mayor potencial para atraer y retener talento. Además, en el ranking general de las 100 mejores empresas, logramos alcanzar el puesto 22.

mercoTALENTO
Las empresas que mejor atraen y retienen el talento personal

En agosto de 2023, fuimos galardonados —por segundo año consecutivo— con el Premio Proactivo 2023, en la categoría hidrocarburos. Este reconocimiento nos fue otorgado por los proyectos emprendidos en beneficio de la población en nuestras áreas de influencia, así como por la realización del Programa Acompañamiento a la Primera Infancia, ejecutado en el distrito de Villa El Salvador (Lima) y la provincia de Talara (Piura).

Premios ProActivo

En setiembre de 2023, como parte de los indicadores de gestión del Plan Reputacional, nos posicionamos en el puesto 78, sectorial 4, según el Cuestionario Evaluación de Méritos PETROPERÚ Merco Empresas y Líderes 2023 (Monitor empresarial de Reputación Corporativa).

mercoEMPRESAS
Las empresas con mejor reputación corporativa

En noviembre de 2023, recibimos un reconocimiento de la Biblioteca Nacional del Perú (BNP) por nuestro rol como aliado estratégico en la implementación del Sistema Nacional de Bibliotecas. Cabe destacar que, desde hace varios años, trabajamos para acercar las publicaciones de Ediciones Copé a instituciones y bibliotecas, tanto urbanas como rurales, en todo el país.

bnp biblioteca nacional del perú

Integramos el top 100 de las Empresas con Mejor Responsabilidad Social Empresarial, ubicándonos en el puesto 3 del ranking en el sector Petróleo y Gas. Además, en el ranking general de MERCO Responsabilidad ESG., nos ubicamos en el puesto 92.

merco RESPONSABILIDAD ESG

3. Fomentamos la transparencia y ética

3.1. Gobierno Corporativo

Nuestros órganos de gobierno actúan conforme a normativas que reflejan nuestro compromiso con los más altos estándares de responsabilidad y ética. Entre las acciones que respaldan este enfoque se considera promover el respeto hacia nuestros grupos de interés, cumplir rigurosamente con las normativas establecidas, establecer normas y procedimientos claros, así como garantizar transparencia en la gestión y divulgación de información.

GRI 2-24, NO GRI: IPN-6

Normativa que rigen el Buen Gobierno Corporativo

GRI 2-23

1. **Código de Gobierno Corporativo**
2. **Estatuto Social de Petroperú y modificaciones**
3. **Reglamento de Junta de Accionistas de Petroperú**
4. **Reglamento de Régimen Interno de Organización y Funcionamiento del Directorio de Petroperú**
5. **Reglamento Interno del Comité de Administración del Directorio de Petroperú**
6. **Reglamento Interno del Comité de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo del Directorio de Petroperú**
7. **Reglamento Interno del Comité de Auditoría y Control de Directorio de Petroperú**
8. **Reglamento Interno del Comité de Innovación y Desarrollo de Negocios del Directorio de Petroperú**

Contamos con cuatro instancias que permiten estructurar un Buen Gobierno Corporativo:

- Junta General de Accionistas
- Directorio
- Comités del Directorio
- Gerencia General

Junta General de Accionistas

El Estado peruano, único accionista de Petroperú, está representado en la Junta General de Accionistas por cinco miembros, de acuerdo con el Decreto Supremo N.° 014-2018-EM y sus modificaciones. Cada uno de estos representantes posee el 20 % de las acciones del capital social, conforme a lo estipulado en el mencionado decreto.

Miembros de la Junta y cargo
GRI 2-9, GRI 2-10

- Ministro de Energía y Minas (presidente)
- Ministro de Economía y Finanzas (miembro)
- Viceministro de Hidrocarburos del Ministerio de Energía y Minas (miembro)
- Viceministro de Hacienda del Ministerio de Economía y Finanzas (miembro)
- Secretario General del Ministerio de Energía y Minas (miembro)

Decisiones relevantes de la Junta General de Accionistas

Durante el 2023, se realizaron nueve sesiones de la Junta General de Accionistas, tres de manera presencial y seis virtuales, en las cuales se ejerció el 100 % de los derechos de los accionistas. A continuación, se detallan los principales temas abordados durante estas reuniones: GRI 2-9, GRI 2-12

- Nombramiento del Presidente del Directorio y de los miembros del colegiado.
- Modificación de Estatuto Social debido a la variación del capital social.
- Aprobación de la Memoria Anual y de los Estados Financieros Auditados.
- Formalización de la elección del representante de los trabajadores en el Directorio.
- Presentación del Plan de Reestructuración de Petroperú (asociado al Decreto de Urgencia N.° 023-2022).
- Aprobación de los criterios de selección para la designación de la Sociedad de Auditoría.
- Aprobación de la modificación del Estatuto Social, del Reglamento de Régimen Interno de Organización y Funcionamiento del Directorio, y del Reglamento de Junta General de Accionistas.
- Aprobación de la variación aprobada por el Directorio en relación con las propuestas de cambio presentadas por el Consorcio Cobra S. C. L.

En septiembre de 2023, la Junta General de Accionistas aprobó modificatorias en los documentos corporativos, lo que conllevó a mejoras significativas en la composición y funcionamiento del Directorio. Estos cambios abordan diversos aspectos clave, como la definición de un perfil técnico específico para los directores, la promoción de la diversidad de género en el Directorio, el incremento de la presencia de directores independientes, la revisión de los criterios para calificar a un director como independiente, la implementación de un proceso estructurado para la selección de directores, y la regulación de la sustitución de directores en caso de vacantes.

NO GRI: IPN 4

Directorio GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-24

El Directorio de Petroperú S.A. es el máximo órgano de decisión de la empresa, encargado de salvaguardar los intereses, derechos y beneficios de esta. En este sentido, su composición es esencial para garantizar su eficacia y capacidad para generar valor para los accionistas.

Designación	La responsabilidad de nombrar y designar a los miembros del Directorio recae en la Junta General de Accionistas, conforme a lo establecido en la Ley General de Sociedades y el Estatuto Social.
Requisitos para ser miembro del Directorio	• No ser funcionario o servidor público. • No haber tenido vínculo laboral, o relación comercial o contractual de carácter significativo con Petroperú S.A., dentro de los dos últimos años anteriores a la fecha de su designación. • No mantener litigio o conflicto de interés con la empresa, o que, en general, estén incursos dentro de las incompatibilidades establecidas en el art. 161° de la Ley N.° 26887, Ley General de Sociedades. • Desarrollar una actividad profesional plena y calificada al margen del Directorio. • Mantener una situación patrimonial que permita presumir su independencia económica frente a la retribución que pueda percibir del Directorio de Petroperú S.A. • Contar con un perfil profesional y personal que permita presumir su independencia.
Miembros independientes	Con base en la modificación del Estatuto Social del Reglamento de Régimen Interno de Organización y Funcionamiento del Directorio, se establece que al menos la mitad de los miembros del Directorio deben ser independientes, lo que equivale a un mínimo de tres directores independientes. Además, conforme a los artículos 47° del Estatuto Social y 15° del Reglamento de Régimen Interno de Organización y Funcionamiento del Directorio, modificados en setiembre de 2023, los directores independientes deben cumplir con los requisitos y condiciones establecidas en los Lineamientos para la Calificación de Directores Independientes o normas sustitutas. Esto garantiza que el Estatuto Social de Petroperú S. A. se alinee con las disposiciones de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV). Es de precisar que, desde el 2020, Petroperú S.A. ha cumplido con estos lineamientos como empresa con valores inscritos en el Registro Público de Mercado de Valores, independientemente de que ahora se encuentre regulado expresamente en nuestras normas societarias.

Cabe señalar que existen dos categorías de Directores: Directores No Independientes, cuya pertenencia al Directorio se deriva de la participación accionaria de un accionista concreto, que refiere al origen de su nombramiento; y Directores Independientes, cuya vinculación con PETROPERÚ, sus accionistas, Directores, y miembros de la plana gerencial, se circunscribe exclusivamente a su pertenencia al Directorio.

Con la modificación del Reglamento de Régimen Interno de Organización y Funcionamiento del Directorio, el Artículo 24, que aborda el procedimiento de propuesta, evaluación y nombramiento de los directores, establece que el proceso de selección y designación variará según el tipo de director a contratar. Además, se indica que, para llevar a cabo este proceso, PETROPERÚ contratará los servicios de una empresa especializada y con amplia experiencia en headhunting o selección de altos ejecutivos.

Este proceso se lleva a cabo cada vez que existen cargos vacantes en el Directorio, e involucra las siguientes fases:

El Directorio cuenta con un Plan de Trabajo a nivel corporativo y entre cada gerencia involucrada. Este documento facilita la eficiencia en sus funciones, e incluye los canales y procedimientos necesarios para garantizar una participación efectiva en las sesiones, ya sea de forma presencial o virtual. Además, el Directorio recibe con suficiente anticipación la información sobre los asuntos a tratar en cada sesión.

GRI 2-12

Las responsabilidades y funciones del Directorio están claramente definidas en el Estatuto Social y en el Reglamento Interno de Organización y Funcionamiento del Directorio:

Directorio
GRI 2-9, GRI 2-12

Responsabilidad

- Establecer y dirigir la política general de Petroperú S.A.
- Definir, supervisar y revisar el Plan Estratégico de Petroperú S.A.
- Aprobar la Política de Responsabilidad Social.

Funciones

- Proceso de involucramiento de los grupos de interés y cómo se consideran estos resultados.
- Eficiencia de procesos de la empresa.
- Describir cómo se delega la gestión de impactos ESG.
- Describir los procesos y frecuencia de información al máximo órgano de gobierno sobre la gestión de impactos ESG.

Sistema de Seguimiento de Acuerdos y Pedidos (SSAP)

Para garantizar la correcta implementación y cumplimiento de las decisiones de los órganos societarios, plasmadas en acuerdos y pedidos, utilizamos la plataforma SAAP. Este sistema facilita un control efectivo de las solicitudes realizadas, lo que asegura su adecuada gestión y seguimiento de los asuntos de interés.

Durante el 2023, se realizaron 48 sesiones de Directorio según su Plan Anual, las que contaron con la asistencia de la mayoría de los miembros de este órgano de gobierno, conforme a lo establecido en su Estatuto Social y Reglamento.

GRI 2-12, GRI 2-13

Cabe señalar que, en lo que corresponde a materias de sostenibilidad, estas sesiones incluyeron la presentación de los resultados obtenidos en los planes de gestión social de la Empresa, los avances en materia de transición energética, y la aprobación del Reporte de Sostenibilidad 2022.

Como parte de las modificatorias aprobadas en septiembre del 2023, se incorporó la elaboración del Plan de Trabajo del Directorio como parte de las atribuciones de este órgano de gobierno. Este documento debe incluir actividades relacionadas con el rol estratégico y de supervisión del Directorio, en línea con las funciones de Buen Gobierno Corporativo que le corresponden.

Además, durante el 2023 y en ejercicio de sus facultades, el Directorio consideró pertinente que algunos informes remitidos por la Administración para su conocimiento sean puestos en consideración de los Comités del Directorio[7]. Este proceso permitió que dichos informes fueran revisados y evaluados por los comités correspondientes, con el propósito de enfatizar en su rol estratégico y de supervisión.

[7] Durante el 2023, funcionaron con regularidad los siguientes Comités de Directorio: Comité de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo, Comité de Auditoría y Control, Comité de Administración y Comité de Innovación y Desarrollo de Negocios; conforme a sus Reglamentos y sus Planes de Trabajo Anuales aprobados. Los Comités están integrados por tres miembros del Directorio de los cuales, dos deben contar con la categoría de directores independientes y uno la categoría de director no independiente.

Presidente del Directorio

GRI 2-11

Durante el 2023, los cargos de Presidente del Directorio y de Gerente General fueron ocupados por distintas personas, y cada uno de ellos ejerció sus funciones de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interno de Organización y Funcionamiento del Directorio y el Estatuto Social.

Es de considerar que la Gerencia General representa el órgano de ejecución de la empresa y ejerce su representación legal. En este rol, el Gerente General actúa como mandatario del Directorio y se encarga de dirigir, coordinar y controlar el accionar de los distintos órganos de la empresa.

Miembros del Directorio

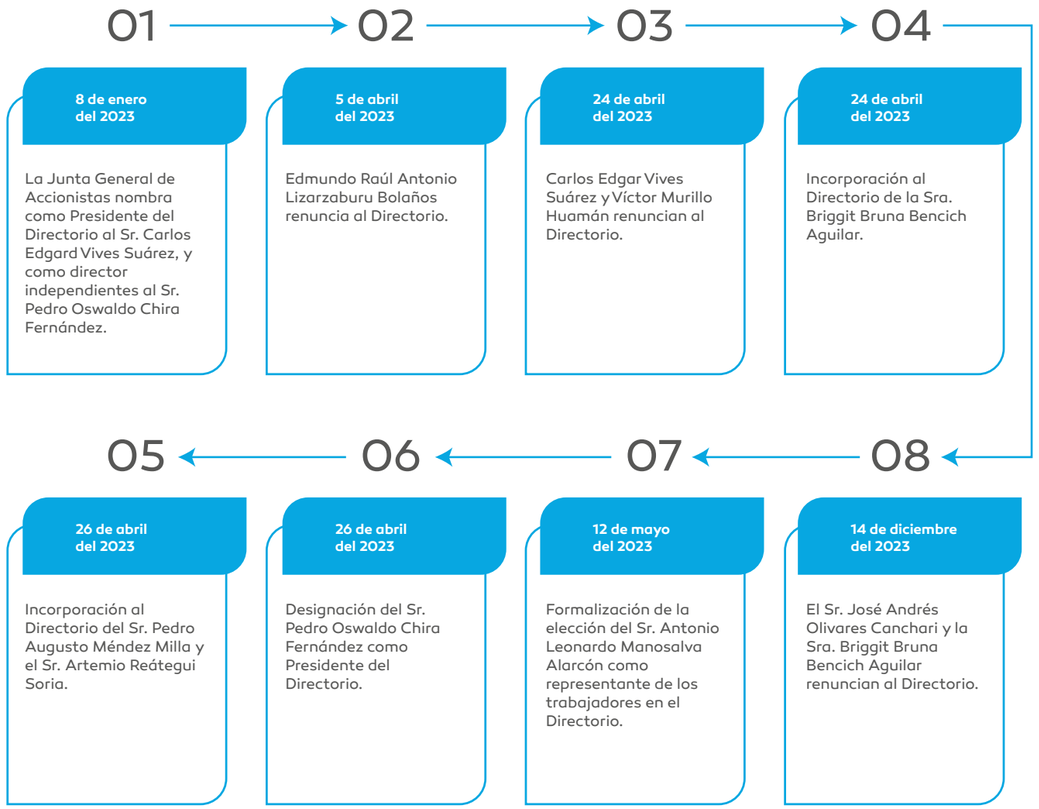
Según el Decreto Legislativo N.° 043, Ley de la Empresa de Petróleos del Perú, el Directorio El Directorio de PETROPERÚ está conformado por seis (06) miembros, cinco (05) de ellos elegidos por la Junta General de Accionistas, siendo uno de ellos designado como presidente. Asimismo, un (01) director es elegido por los trabajadores de la Empresa a través de un proceso de votación universal, directo y secreto, supervisado por la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) y ratificado por la Junta General de Accionistas. A continuación, se presentan los miembros del Directorio al inicio del 2023.

GRI 2-9, GRI 2-10

Miembros del Directorio (inicio del 2023)

GRI 2-9

- Carlos Edgar Vives Suárez (vicepresidente y director independiente)
- Víctor Murillo Huamán (director independiente)
- José Andrés Olivares Canchari (director no independiente)
- Edmundo Raúl Antonio Lizarzaburu Bolaños (director no independiente)
- Antonio Leonardo Manosalva Alarcón (director representante de los trabajadores))



Como resultado, al finalizar el 2023, el Directorio de Petroperú S.A. estuvo compuesto por los siguientes directores:

Miembros del Directorio (final del 2023)

GRI 2-9

- Pedro Oswaldo Chira Fernádez (presidente)
- Pedro Augusto Méndez Milla (director independiente)
- Artemio Reátegui Soria (director no independiente)
- Antonio Leonardo Manosalva Alarcón (director representante de los trabajadores)

Perfil de los miembros del Directorio

A continuación, se presentan los perfiles de los cuatro miembros del Directorio hasta diciembre del 2023. Cabe destacar que todos los miembros son de nacionalidad peruana.

Tabla 7

Descripción de perfiles de los miembros del Directorio GRI 2-9

Nombre	Dependiente/ Independiente	Cargo en el Directorio	Descripción
Pedro Oswaldo Chira Fernández	Independiente	Presidente	Ingeniero de Petróleo con 39 años de experiencia en la industria de hidrocarburos, ha ocupado diversas posiciones técnicas y gerenciales tanto en empresas del Estado como en el sector privado. Su trayectoria incluye roles en las áreas técnicas de Exploración y Producción de Petroperú S. A., así como en las áreas de Supervisión y Negociación de Contratos en la Agencia Nacional de Hidrocarburos de Perupetro S. A., y como líder técnico, Gerente de Operaciones y Gerente de Aplicaciones y Desarrollo de Tecnología en la empresa transnacional de servicios petroleros HALLIBURTON. GRI 2-11
Pedro Augusto Méndez Milla	Independiente	DIrector	Ingeniero Químico colegiado de la Universidad Nacional de Trujillo. Participó en el Programa de Formación Gerencial de la Universidad del Pacífico y en el Programa de Alta Dirección de la Universidad de Piura. Cuenta con 42 años de experiencia técnica y administrativa en la Industria del Petróleo, ha ocupado diversas posiciones gerenciales y jefaturales en diferentes dependencias de Petroperú S. A., incluyendo el cargo de Gerente General y Gerente de Finanzas.
Artemio Reátegui Soria	No independiente	DIrector	Ingeniero de Petróleo colegiado de la Universidad Nacional de Ingeniería. Cuenta con una Maestría en Gestión de la Energía por la Universidad ESAN y una especialización en Gerencia Empresarial por la Universidad Rafael Urdaneta. Con más de 45 años de experiencia técnica y administrativa en el sector energía, ha ocupado diversas posiciones en empresas de exploración y producción de petróleo.
Antonio Leonardo Manosalva Alarcón		Director representante de los trabajadores	Ingeniero Mecánico Eléctrico por la Universidad de Piura y Magíster en Administración de Negocios por la Pontificia Universidad Católica del Perú – CENTRUM. Además, cuenta con una certificación de Master in Management de la Escuela Grenoble Ecole de Management en Francia, y es miembro de la Sociedad Beta Gamma Sigma (The International Business Honor Society) desde 2012. Con más de 17 años de experiencia en Petroperú S. A., ha ocupado posiciones como Jefe Integridad y Confiabilidad, Jefe Ingeniería y Jefe Control de Gestión de la Gerencia Departamento Oleoducto. Actualmente, se encuentra en condición de encargado en el puesto de Gerente Departamento Oleoducto de Petróleos del Perú – PETROPERÚ S. A.

Capacitación del Directorio

Contamos con una Política de Inducción para los Nuevos Directores, que asegura que los nuevos directores designados por la Junta General de Accionistas reciban una adecuada inducción. Este proceso tiene como objetivo familiarizar a los nuevos directores con sus roles, responsabilidades y la estructura organizativa de la empresa. La política actualizada detalla los componentes esenciales que deben formar parte de la inducción para cumplir con los estándares requeridos para los miembros del Directorio.

Durante el 2023, se realizaron actividades de inducción para los nuevos directores que se unieron en ese periodo, proporcionando información necesaria para integrar eficazmente a los nuevos miembros en sus funciones y en la dinámica del Directorio, y que incluyeron temas referidos a desarrollo sostenible entre otros, asegurando que nuestros directores incorporen prácticas sostenibles en la gestión y toma de decisiones con criterios ESG.

GRI 2-17.

Evaluación del Directorio

PETROPERÚ cuenta con una Política de Evaluación de Directorio, Comités y Directores, que prevé dos procesos de evaluación:

GRI 2-18.

De acuerdo con dicha normativa, los directores individualmente y en forma colegiada, pasan por un proceso de evaluación de su trabajo de forma anual, para asegurar un correcto desempeño de sus funciones y optimizar su labor.

Por otra parte, en lo que se refiere a Autoevaluación del Directorio, en septiembre del 2023 se modificó el Reglamento de Régimen Interno de Organización y Funcionamiento del Directorio, incorporándose en el artículo 55, que regula la autoevaluación del Directorio, las siguientes dimensiones en relación con esta:

- Estructura y Gobierno, que mide el grado de solidez de la estructura del Directorio.
- Coordinación, examina la capacidad de gestión de la información entre el Directorio y la gerencia, los accionistas y los grupos de interés.
- Interacción, analiza la calidad de las relaciones entre los directores, entre los directores y el presidente, y entre estos y la gerencia.
- Enfoque estratégico, que mide la claridad del rol del Directorio en agregar valor a la empresa.

Cabe señalar que, de acuerdo con dicho Reglamento el proceso de autoevaluación es liderado por el Presidente del Directorio y las conclusiones deberán ser objeto de autorreflexión por parte del Directorio, en tanto que los informes serán remitidos a la Junta General de Accionistas cada año. Es importante recalcar que la Política de Evaluación de Directorio, Comités de Directorio y directores establece la evaluación anual para directores con al menos 6 meses de permanencia en funciones; sin embargo, debido a los cambios de los miembros del Directorio ocurridos durante el 2023 no se realizó Proceso de Evaluación en este periodo.

GRI 2-18

Políticas y lineamientos

PETROPERÚ cuenta con diversas políticas de interés y relevancia para la gestión y las actividades que ejecuta. Al respecto, nuestro Directorio es responsable de revisar, actualizar y aprobar las políticas y lineamientos que regulan su accionar y compromisos con nuestros grupos de interés.

GRI 2-23

- Política de Integridad y Lucha contra la Corrupción y Fraude.
- Política de Gestión de Riesgos.
- Política de Gestión Integrada de la Calidad, Ambiente, Seguridad de Procesos y Salud Ocupacional.
- Código de Integridad de Petroperú.
- Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, Corrupción y Antisoborno.
- Política Integrada de Control Interno.
- Política de Equidad, Diversidad e Inclusión.
- Política Corporativa de Transparencia.
- Política de Gestión Social.
- Política Corporativa: Donaciones de Petroperú S.A.
- Política de Aprendizaje Organizacional de Petroperú S.A. - Universidad Corporativa.
- Política de Gestión de Personas de Petroperú.
- Política Corporativa: Personal Destacado para Petroperú S.A.
- Política Corporativa: Gestión del Desempeño.
- Política Corporativa: Sucesión de Petroperú S.A.
- Política Corporativa: Nombramiento de Personal Gerencial y Ejecutivo de Petroperú S.A. que reportan a la Gerencia General y al Directorio.
- Política Cultural.
- Política de Gestión de la Biodiversidad.
- Política de Fijación de Precios de Combustibles Líquidos y Especialidades Comercializados en el Mercado Local.
- Política Corporativa: Combustibles Marinos para Exportación, Aprobada con A/D N.° 101-2007-PP y modificada con A/D N.° 005-2014-PP.
- Política de Protección de Datos Personales.
- Política de Seguridad de la Información.
- Política Corporativa: Información y Comunicaciones de Petroperú S.A.
- Política Corporativa: Gestión de Riesgos de Mercado utilizando Instrumentos Financieros Derivados.
- Evaluación del Directorio, Comités de Directorio y Directores.
- Vivienda para el Personal Empleado Técnico Administrativo.
- Política de Inducción para Nuevos Directores.
- Política Corporativa: Comercial y de Descuentos de Petroperú S.A.
- Política de Viáticos de Petroperú S.A.
- Política Comercial y Descuentos de Petroperú S.A.
- Política Corporativa: Viajes al Extranjero del Personal de Petroperú S.A

Política de Retribución del Directorio

En 2018 se aprobó la Política de Retribución del Directorio, norma que demuestra nuestro compromiso con la transparencia y la equidad en la gestión corporativa. Esta política establece que los miembros del Directorio reciben una compensación de S/ 3 000 por cada sesión a la que asisten, con un máximo de dos sesiones remuneradas al mes.

Además, se reconoce el valor de la participación en las sesiones de los comités de apoyo, donde los miembros del Directorio reciben el 50 % de la dieta establecida para cada sesión del dicho órgano, con un máximo de una sesión retribuida al mes. Estas medidas buscan garantizar una adecuada compensación por el tiempo y el esfuerzo dedicados al liderazgo y la dirección estratégica de la empresa, en consonancia con nuestros valores de responsabilidad y transparencia.

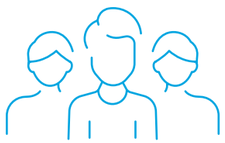
GRI 2-19, GRI 2-20

En términos de administración salarial, Petroperú sigue una Escala Salarial Única aprobada por el Directorio, la cual toma en consideración la valoración de puestos como el análisis de competitividad externa del sector hidrocarburos. A pesar de no haber incrementos salariales en 2023, la estructura salarial para el Nivel Gerencial está alineada con la tendencia media de remuneraciones del sector Oil & Gas[8].

GRI 2-19, GRI 2-20

Es precio destacar que, durante el 2023, el ratio de compensación anual fue de 5.02, siendo que la compensación más alta para un trabajador de PETROPERÚ ascendió a S/ 685 498.75, mientras que la mediana de las remuneraciones totales del personal de la empresa, ascendió a S/ 136 386.31 en dicho periodo[9].

GRI 2-21



[8] De acuerdo con la encuesta salarial del Club de Petróleo & Gas 2020 de Korn Ferry.

[9] El ratio de compensación anual refiere a la relación entre la Compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización y la Mediana de la compensación total anual de todos los empleados de la organización, sin incluir a la persona mejor pagada.

Comités del Directorio

De acuerdo con las disposiciones establecidas en nuestro Estatuto Social, el Directorio tiene la facultad de crear los comités que considere pertinentes para garantizar la operación efectiva de la empresa. Cada comité está compuesto por tres directores, dos de los cuales tienen la condición de directores independientes. Además, la presidencia de cada comité ha sido ocupada por uno de los directores independientes, lo que permite asegurar una supervisión imparcial y alineada con las mejores prácticas de gobernanza corporativa.

GRI 2-24

Comité de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo

Este comité tiene como objetivo recomendar al Directorio mecanismos que permitan la adopción, seguimiento y mejora de las prácticas del Buen Gobierno Corporativo.

Sesiones desarrolladas	3
Temas abordados en 2023	• Informe sobre los temas más relevantes reportados a los inversionistas (actuales y potenciales) de Petroperú S.A. – periodo 2022. • Resultados obtenidos en los Planes De Relaciones Comunitarias. • Informe de avances sobre la implementación del Decreto de Urgencia N.° 023-2022, en aspectos de gobierno corporativo. • Supervisión de la atención de solicitudes de información por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información. • Avances y aprobación del Reporte sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruana por el ejercicio 2022. • Informe bianual de Gobierno Corporativo 2021-2022. • Propuesta de modificación del Código de Buen Gobierno Corporativo de Petroperú S.A. • Revisión de informes asignados por el Directorio. • Avances y aprobación de la propuesta del Plan de Acción de Buen Gobierno Corporativo. • Aprobación del Plan de Trabajo del Comité.

Comité de Administración[10]

GRI 2-9

Este comité tiene como objetivo apoyar la gestión que realiza el Directorio, encargado de supervisar los actos de gestión, dirección y administración previstos en nuestro Estatuto Social.

Sesiones desarrolladas[11]	4
Temas abordados en 2023	• Propuesta de modificación del artículo 8° del Reglamento del Comité. • Propuesta de reordenamiento de los pedidos formulados por el Directorio. • Avance y cumplimiento de los Objetivos Anuales y Quinquenales. • Avances de la implementación de la Política Salarial para el personal de Petroperú S.A. • Implementación de la Transformación Cultural en Petroperú S.A. • Informe sobre los Planes de Reemplazo y Sucesión. • Situación del Proyecto de Oferta Pública de Acciones. • Informe sobre el Clima Laboral en Petroperú S.A. • Revisión de informes asignados por el Directorio. • Aprobación del Plan de Trabajo del Comité.

[10] En línea con las buenas prácticas de gobierno corporativo, en septiembre de 2023, se realizaron ajustes en los documentos societarios para establecer un Comité de Nombramientos y Retribuciones, en reemplazo del Comité de Administración. Este cambio ha sido planificado para el 2024.

[11] Como parte del fortalecimiento de nuestro gobierno corporativo, en junio de 2023, modificamos el art. 8 del Reglamento Interno del Comité de Administración, con lo cual se incrementó el número de reuniones a, al menos, seis veces durante el año.

Comité de Auditoría y Control

GRI 2-9, GRI 2-13

Este comité tiene dos objetivos: 1) supervisar los temas relacionados con la gestión de riesgos y control interno, el sistema de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, el sistema de gestión antisoborno y el sistema de prevención de delitos de corrupción; además del proceso de elaboración de la información económico-financiera relevante., 2) realizar el seguimiento y revisión de los resultados obtenidos en la ejecución de las labores de auditoría externa e interna, así como de la Contraloría General de la República.

Sesiones desarrolladas	10
Temas abordados en 2023	• Informe sobre el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo. • Riesgos de Alta Criticidad de los procesos que soportan la cadena de valor de Petroperú S.A. • Seguimiento y control de las denuncias relacionados con ética, conflictos de interés, uso fraudulento de activos y transacciones entre partes interesadas. • Informe sobre los servicios adicionales contratados en 2022 con el auditor externo que revisó los estados financieros, distintos a la auditoria financiera. • Informe sobre la Atención de Consultas formuladas por el grupo de interés Inversionistas. • Informe sobre el Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción. • Informe sobre la Determinación del Apetito al Riesgo general y específicos • Informe sobre el Sistema de Gestión de Riesgos. • Informe de gestión del Comité de Cumplimiento Normativo y actividades efectuadas por los representantes bursátiles. • Informe sobre las actividades ejecutadas como parte del Sistema de Control Interno. • Revisión de informes asignados por el Directorio. • Aprobación del Plan de Trabajo del Comité.

Comité de Innovación y Desarrollo de Negocios

GRI 2-9

El objetivo de este comité es apoyar a la gestión que realiza el Directorio en la implementación de estrategias de investigación, desarrollo e innovación a fin de garantizar nuestra continuidad como empresa líder del sector energía.

Sesiones desarrolladas	3
Temas abordados en 2023	• Informe sobre el Plan Preliminar de Transición Energética en el marco de la Estrategia y el Plan de Sostenibilidad con criterios ESG de Petroperú S.A. • Informe sobre la participación de Petroperú S.A. en la explotación de nuevos lotes de hidrocarburos. • Informe sobre la implementación del Decreto de Urgencia N.° 023-2022 en relación con los aspectos de sostenibilidad de las operaciones. • Informe sobre el avance y las acciones respecto a la formulación del Plan Estratégico de Tecnología de Información con enfoque digital. • Revisión de informes asignados por el Directorio. • Aprobación del Plan de Trabajo del Comité.

Estructura organizacional

A continuación, presentamos la estructura organizacional de Petroperú S. A. al cierre del 2023.

GRI 2-9

3.2. Gestión de cumplimiento e integridad

A través del fortalecimiento de una cultura de cumplimiento e integridad de «tolerancia cero», hemos establecido la ética como un pilar fundamental en todas nuestras operaciones y prácticas empresariales, lo cual se alinea con nuestro valor corporativo de integridad. Estamos comprometidos con prevenir y abordar cualquier forma de incumplimiento, fraude o corrupción mediante la detección de situaciones irregulares, principalmente a través de la Línea de Integridad, nuestro canal de denuncias oficial de la empresa, y la aplicación de acciones correctivas o de mitigación en caso corresponda.

Nuestro enfoque no solo busca proteger nuestra reputación como empresa, sino también salvaguardar el bienestar de nuestros grupos de interés y de la sociedad en general. Creemos firmemente que, al mantener altos estándares de cumplimiento e integridad, no solo cumplimos con nuestras responsabilidades empresariales, sino que también contribuimos positivamente a la sostenibilidad y al progreso social.

GRI 2-16

3.2.1. Sistemas de prevención

Sistema de Integridad

Este sistema considera tres componentes básicos:

1. Prevención GRI 2-15, GRI 2-25

Este componente considera la normativa de integridad, la cual es difundida a los grupos de interés, orienta la conducta de los trabajadores y se integra en todos los contratos (bajo cualquier modalidad) suscritos con personas naturales o jurídicas.

Documentos normativos de prevención

- Código de Integridad
- Política Corporativa de Integridad y Lucha contra la Corrupción y el Fraude
- Lineamientos del Sistema de Integridad

Con base en ello, en el 2023 realizamos las siguientes acciones:

- Segunda Encuesta de Percepción de Integridad, en la que participaron 1 009 trabajadores, a fin de identificar debilidades y fortalezas en la gestión. Los resultados de esta encuesta fueron presentados a la presidencia del Directorio para desarrollar e implementar un Plan de Cierre de Brechas en 2024.
- Atención de cerca de 400 consultas para la prevención de conflictos de interés.
- Mensualmente, difundimos mensajes sobre ética, integridad y nuestro Sistema de Integridad, mediante correos corporativos y la red social interna (Yammer).
- Realización de 18 actividades de capacitación en el marco del Sistema de Integridad.
- Suscripción del Acta de Compromiso Anual de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, acto realizado para fortalecer el “Tono en la parte superior” o Tone at the Top[12], que demuestra el compromiso de los miembros del Directorio y de la Gerencia General, y su respaldo para el fortalecimiento de una cultura de integridad y lucha contra la corrupción en la empresa.

[12] “Tono en la parte superior” es un término que se originó en el campo de la contabilidad y se utiliza para describir el clima ético general de una organización, según lo establecido por su junta directiva, comité de auditoría y alta gerencia, y que hace referencia a lo que piensa y transmiten los directivos de una organización con relación a la ética y a la lucha contra la corrupción.

2. Detección GRI 2-15, GRI 2-25, GRI 2-29

Ponemos a disposición de nuestros grupos de interés el canal de denuncias Línea de Integridad, disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana. Este servicio permite a los trabajadores y a la ciudadanía en general reportar cualquier desviación a nuestro estándar de conducta mediante los siguientes canales de atención:

https://www2.bdolineaetica.com/petroperu/new

reportes@lineadeintegridadpetroperu.com

0-800-77-788 (opción 2)
Atención las 24 horas del día, los 365 días del año.

Avenida Camino Real 456, piso 12, oficina 1203, San Isidro, código postal 15073, Perú.

0-800-77-788
Atención con un asesor, de lunes a viernes, de 8:30 a.m. a 6:30 p. m.

Mediante reserva de cita a través de la línea telefónica, o coordinar opciones vía correo electrónico con la Línea de Integridad. La atención presencial es en la Av. Camino Real 456, piso 12, oficina 1203, San Isidro, Código Postal 15073, Perú. (horario de lunes a viernes de 8.30 a.m. a 5:30 p.m.)

De considerarse conveniente, la entrevista personal puede realizarse de manera virtual.

88 denuncias recibidas

mediante la Línea de Integridad en 2023

- 18 denuncias en investigación
- 17 denuncias en calificación
- 8 denuncias derivadas
- 5 denuncias en seguimiento
- 40 denuncias archivadas

En resumen, al cierre del 2023, se registraron un total de 88 denuncias por medio de nuestros canales de recepción. De estas, 10 corresponden a presuntos casos de corrupción (según lo manifestado por los denunciantes), que representa aproximadamente un 11 % del total. Estos casos son materia de investigación por las autoridades competentes. Además, es importante destacar que 40 de estas denuncias han sido atendidas y/o cerradas.

GRI 205-3

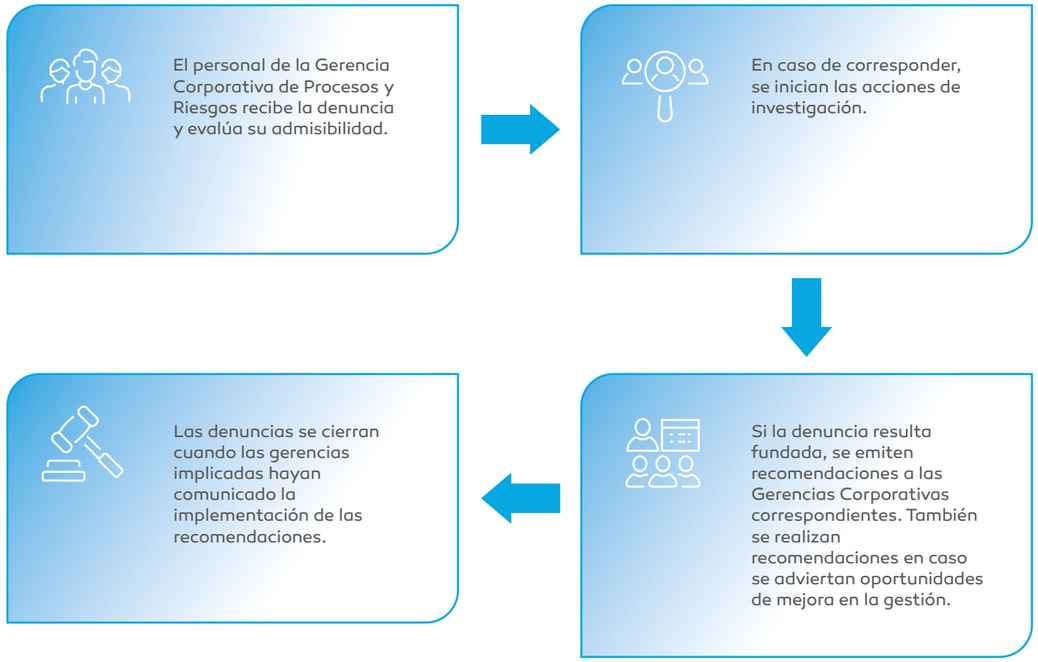
Tabla 8
Comparativo denuncias recibidas en Petroperú (2022-2023)

	2022	2023
Número de denuncias	74	88
Porcentaje de denuncias de corrupción	10%	11%

Al culminar la investigación de las denuncias, la Gerencia Corporativa Procesos y Riesgos recomiendan las acciones correctivas en aquellos casos en los que se comprueba el hecho denunciado y la vulneración al Código de Inseguridad. En este sentido, en 2023, cinco denuncias condujeron a la aplicación de medidas disciplinarias a los responsables, en conformidad con nuestro Reglamento Interno de Trabajo.

Cabe destacar que, para garantizar la reserva de la identidad del denunciante y el resguardo de quienes denuncian actos contrarios a la integridad y de corrupción, así como para asegurar un tratamiento imparcial en el manejo de los casos denunciados, nuestra Línea de Integridad es operada por un tercero independiente.

Respuesta



Durante el 2023, se aprobó la reconstitución del Comité de Integridad con el propósito de atender las denuncias y garantizar una mayor imparcialidad y objetividad en beneficio de nuestros grupos de interés. Para garantizar la idoneidad de los miembros de este comité, se contó con el apoyo de una firma especializada en reclutamiento (Head Hunter) que seleccionó profesionales con la experiencia y credibilidad necesaria. Como resultado, se conformó un comité integrado por tres miembros independientes con una sólida y comprobada trayectoria.

Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción

En línea con el compromiso asumido por PETROPERÚ en la lucha contra la corrupción, se ha establecido el Sistema de Prevención de Delitos, basado en nuestra Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, de los Delitos de Corrupción y de Gestión Antisoborno de Petroperú.

Este sistema integra el Modelo de Prevención de Delitos de Corrupción[13] y el Sistema de Gestión Antisoborno – ISO 37001, los que constituyen una alerta temprana para fomentar un clima de confianza interno y externo en la empresa, y para identificar y mitigar las situaciones de riesgo de manera oportuna[14].

Sobre el particular, durante el año 2023, logramos los siguientes avances significativos:

- Realización de la charla anual “Lucha contra la corrupción en Petroperú”, que resaltó la importancia del Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción. Esta charla estuvo dirigida a todas las áreas de la empresa y contó con la participación de 189 trabajadores.
- Suscripción del Compromiso de Adhesión al “Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, al Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción y al Sistema de Gestión Antisoborno”, correspondiente al 2023.
- Capacitación al personal autorizado para el manejo de la herramienta tecnológica para la consulta y verificación de listas nacionales e internacionales restrictivas, vinculante, inhibidoras o condicionantes, informativas, y de personas expuestas políticamente (PEP), para la aplicación del procedimiento de debida diligencia en el conocimiento de proveedores.
- Atención de 162 consultas relacionadas con la inclusión de las cláusulas anticorrupción y antisoborno en los contratos, así como a la aplicación del Procedimiento de Debida Diligencia en el Conocimiento de Proveedores. GRI 2-27
- Se revisó y amplió el Procedimiento de Debida Diligencia en el Conocimiento de Proveedores – PROA1-435 a todas las modalidades de contratación a nivel Corporativo, el cual tiene por objeto establecer mecanismos para la prevención de posibles casos de corrupción o soborno.
- Realización de campañas de sensibilización del Sistema de Prevención de Delitos, a nivel de flyers vía correo electrónico.
- Reforzamos nuestros contratos, convenios y acuerdos con terceros para garantizar el cumplimiento de nuestros estándares éticos y legales. En este sentido, desde 2021, venimos incorporando cláusulas de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, de Delitos de Corrupción y de Soborno, lo que refleja nuestro compromiso con la integridad y lucha contra la corrupción, a fin de mantener relaciones comerciales transparentes y éticas en todas nuestras actividades.

[13] Ley N.° 30424 “Ley que regula la Responsabilidad Administrativa de las Personas Jurídicas”, y su Reglamento.
[14] Para ello, se atienden las buenas prácticas recomendadas por entidades internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI

Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo (SPLAFT)

En cumplimiento de la Ley N.° 27693 y sus modificatorias, establecimos el SPLAFT con el objetivo de evitar que los productos que comercializa la empresa sean utilizados con fines vinculados a los delitos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, teniendo en consideración los factores de riesgo del LA/FT, así como controles vinculados a la detección oportuna y reporte de operaciones sospechosas. Como parte del fortalecimiento del sistema, fomentamos el cumplimiento de los siguientes procedimientos: GRI 2-27

- Política de Prevención de LA/FT, de Delitos de Corrupción y de Gestión Antisoborno
- Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo
- Código de Conducta Prevención de LA/FT
- Procedimiento del Sistema de Prevención LA/FT
- Guía de Categorización (SCORING)

Cabe destacar que anualmente contamos con un Plan Anual de Trabajo, siendo que el del 2023 sirvió como instrumento de planificación para coordinar las acciones relacionadas con los componentes del SPLAFT. Además, realizamos la Debida Diligencia en el Conocimiento del Cliente, al inicio y durante la relación comercial, mediante la Guía de Categorización de clientes según su nivel de riesgos de LA/FT, con el propósito de aplicar medidas de control diferenciadas según su nivel de riesgos de LA/FT.

Además, a través de nuestro Código de Conducta para la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo se establecen los principios y deberes que deben seguir los directores, gerentes y trabajadores de la empresa en materia de prevención LA/FT.

A nivel corporativo, realizamos actividades de capacitación y sensibilización para la Alta Dirección y para los trabajadores en general sobre el SPLAFT. Para ello, contamos con la participación de expositores de reconocida trayectoria nacional e internacional, y brindamos un curso virtual del Sistema de Prevención de Lavado de Activos para fortalecer la cultura de prevención LA/FT dentro de la empresa.

Asimismo, presentamos informes semestrales a la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) e identificamos las señales de alerta a través de consultas realizadas a la Oficialía de Cumplimiento. Este enfoque proactivo nos permite identificar y abordar operaciones inusuales y sospechosas, lo que reafirma nuestro compromiso con la prevención del LA/FT y el cumplimiento de las regulaciones pertinentes. GRI 2-27

3.2.2. Socialización y capacitación en materia anticorrupción

Fomentamos una cultura empresarial basada en la ética y transparencia mediante la concientización de los riesgos asociados con la corrupción. Para fortalecer nuestra integridad corporativa, capacitamos a nuestros trabajadores con el objetivo de cimentar un fundamento sólido para el crecimiento sostenible. Esta acción no solo protege los intereses de la empresa, sino que además promueve el bienestar general y asegura una gestión responsable en todas nuestras operaciones.

Tabla 9
Socialización de políticas y procedimientos de anticorrupción en 2023 GRI 205-2

Trabajadores*			
Categoría	**Cantidad total**	**Cantidad de trabajadores comprometidos**	**Porcentaje**
Ejecutivo	44	44	100%
Supervisores	1 407	1 346	96%
Empleados	1 485	1 192	80%
Total	**2 936**	**2 580**	**88%**

Nota. (*) Listado del personal al 31-12-2023.

Socios			
Categoría	**Cantidad total de socios**	**Cantidad de socios comprometidos**	**Porcentaje**
Proveedores de bienes, servicios y obras	511	511	100%
Clientes regionales y corporativos*	778	698	90%
Total	**1 289**	**1 209**	

Nota. (*) No se consideran contratos públicos porque tienen su propia proforma.

Asimismo, fortalecemos las competencias de nuestros trabajadores mediante la realización de capacitaciones continuas, lo que nos permite promover una cultura organizacional de integridad y prevención en materia corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo. Estas acciones refuerzan nuestro compromiso con prácticas éticas y responsables en todas nuestras áreas de operación. Bajo esta premisa, en 2023, se dictaron 18 charlas, impartidas a 985 trabajadores, esto nos permitió consolidar nuestro enfoque en la formación e integridad corporativa. GRI 205-2

Tabla 10
Participantes de capacitaciones éticas y de anticorrupción GRI 205-2

Temas éticos y de anticorrupción	Calidad de participantes*
Integridad	999
Prevención LAFT y prevención de delitos	985
Total	**1 984**

Nota. (*) La cantidad de participantes corresponde al número de asistentes por charla.

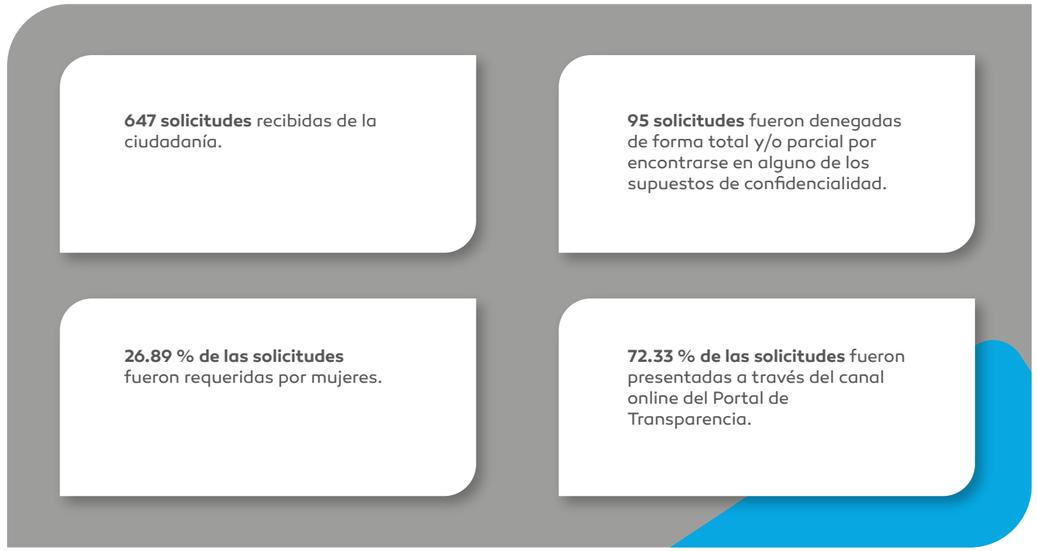
3.2.3. Transparencia de la información

En línea con nuestro compromiso en la lucha contra la corrupción, Petroperú en concordancia con su Política Corporativa de Transparencia, garantiza el acceso a la información pública brindando información de manera oportuna, veraz y exacta. Asimismo, promueve la implementación de buenas prácticas en transparencia y gobernanza como parte del fortalecimiento de la cultura de transparencia en Petroperú.

Asimismo, nuestra Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, establece como línea de intervención garantizar la transparencia mediante la disponibilidad de mecanismos participativos y accesibles para toda la población, sin discriminación ni barreras burocrática. En este marco, atendemos las solicitudes de información pública mediante los siguientes canales:

- Oficinas de Trámite a nivel nacional en cada una de las sedes y Mesa de partes virtual
- Canal online, publicado en el Portal de Transparencia https://www.petroperu.com.pe/transparencia/solicitud-de-acceso-a-la-informacion-publica/
- Correo electrónico comisión_transparencia@petroperu.com.pe

En 2023 recibimos 647 solicitudes de información pública a través de los canales de comunicación indicados (dos no fueron atendidas y cuatro fueron atendidas con entrega de información parcial). Estas solicitudes fueron registradas y atendidas por cada uno de los funcionarios responsables de transparencia (FRAI) a nivel nacional. Cabe señalar que el volumen de solicitudes representó un incremento aproximado del 20 % en comparación con el año anterior, lo que refleja el interés creciente de diversos grupos de interés en nuestra gestión y el rol que desempeñamos en la sociedad.



Es importante señalar que el 31.53 % del total de solicitudes correspondió a información de competencia exclusiva de la empresa, tales como actas del Directorio, plan de restructuración, objetivos anuales y quinquenales, evaluaciones de desempeño, contratos de terminales, lotes petroleros, correos institucionales, modalidad de teletrabajo, procedimiento de contratación de personal, procedimiento de defensa legal, entre otra información.

Asimismo, de la totalidad de solicitudes, solo el 26.89 % fue requerido por mujeres. En tal sentido, buscamos visibilizar y abordar la brecha existente en el acceso a la información pública, focalizando la atención en la perspectiva de género, siendo uno de los objetivos impulsar acciones específicas y expandir los espacios de participación en colaboración con áreas relacionadas.

En línea con nuestras buenas prácticas, establecimos un plazo promedio seis días hábiles para atender las solicitudes. Esto ha sido posible gracias al compromiso de las gerencias poseedoras de información de todas las sedes, que entregan los datos requeridos de manera oportuna y conforme a la ley. Respecto a los FRAI, en 2023, la sede con el mayor índice de requerimientos de información fue nuestra Oficina Principal, con un 63.48 %, seguido por Talara, con un 30.30 %.

A pesar de los esfuerzos de monitoreo y seguimiento para asegurar la oportuna atención de los pedidos de información con las áreas correspondientes, recibimos 11 recursos de apelación presentados ante el Tribunal de Transparencia y Acceso a la Información. Al cierre del presente Informe, dos de estas resoluciones están siendo cuestionadas en sede judicial a cargo de la Gerencia Corporativa Legal, y una resolución seguía pendiente de atención por parte de la Gerencia Corporativa Planeamiento y Gestión.

Cabe destacar que adoptamos un enfoque proactivo para reforzar nuestro compromiso con la transparencia. Para ello, implementamos acciones voluntarias que superan las exigencias normativas. Estas medidas están diseñadas para fortalecer la relación con nuestras partes interesadas y promover una cultura organizacional basada en la rendición de cuentas, tales como:

- Política Corporativa de Transparencia (Buena práctica aprobada por el directorio)
- Informe Anual de Transparencia (Buena práctica) muestra estado actual, retos, desafíos y problemas identificados en la gestión de transparencia.
- Portal de Transparencia de Petroperú (Implementado de forma voluntaria, en el que se muestra información de la organización, personal, contrataciones, agendas, registro de visitas, otros.)
- I Reunión de fortalecimiento externo por responsables de Transparencia (FRAI) de empresas del Estado y entidades de la Administración Pública.
- La transparencia como tema de agenda en la gestión de Petroperú.
- Realización de charlas, talleres y conferencias de transparencia durante el año.
- Atención de solicitudes en un plazo al establecido por ley.
- Implementación de un aplicativo para que los ciudadanos reciban conformidad de los pedidos realizados a Petroperú.
- Institucionalización de la Semana de Transparencia en el acceso a la información.
- Coordinación permanente con los coordinadores de transparencia a nivel nacional, lo cual permite optimizar la atención de los pedidos de información.

Colaboramos estrechamente con nuestro equipo para reforzar el compromiso con la transparencia en cada una de sus funciones diarias. Valoramos su participación como un elemento fundamental en la construcción de una cultura sólida y ética, que no solo fortalezca la percepción de nuestra empresa, sino que también fomente la confianza de nuestros grupos de interés.

3.3. Gestión de riesgos

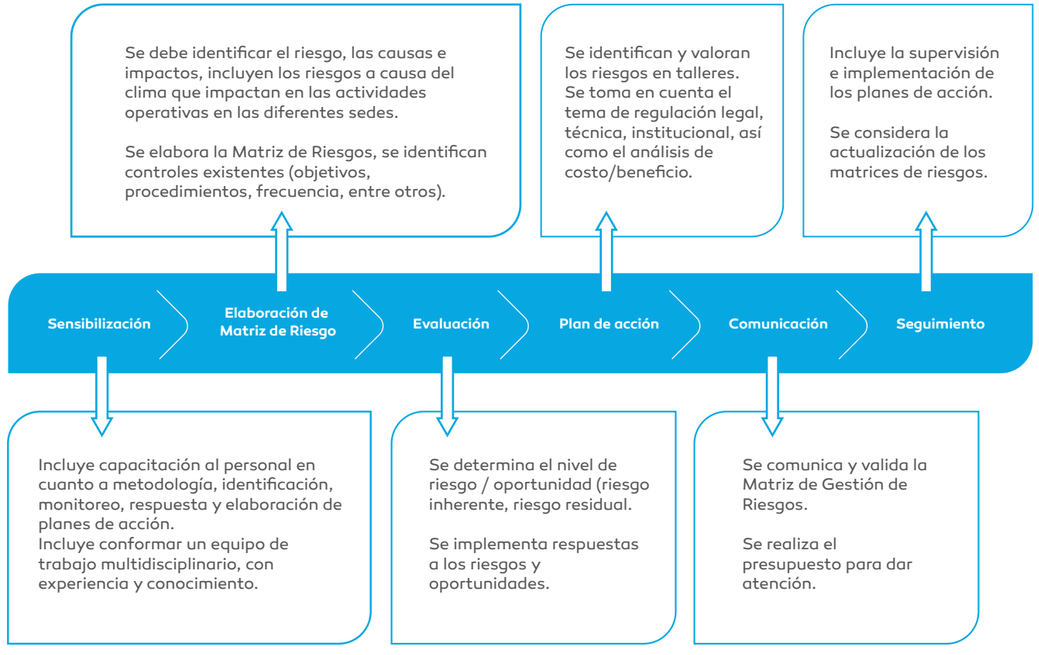
Contamos con un Sistema de Control Interno (SCI) conforme a lo establecido por la Directiva N.° 011-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en el Banco Central de Reserva del Perú, PETROPERÚ, Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado y Entidades que se encuentra bajo la supervisión de ambas”, emitida por la Contraloría General de la República (CGR).

Al cierre del 2023 se implementaron 24 recomendaciones de auditoría interna, mientras que 14 fueron enviadas al Órgano de Control Interno (OCI) para su conformidad. Asimismo, otras 80 recomendaciones se encuentran en proceso de implementación.

Para garantizar una gestión óptima de riesgos corporativos, en marzo de 2023, aprobamos la Metodología para la Determinación del Grado de Madurez de Gestión de Riesgos INSA1-917, la cual permite evaluar el nivel de madurez de nuestro Sistema de Gestión de Riesgos. En este marco, al finalizar este periodo, logramos alcanzar un nivel “óptimo”, con un valor del 74.55 %.

Finalmente, durante el periodo objeto de reporte, aprobamos la actualización de la Política de Gestión de Riesgos de la empresa[15], y completamos y aprobamos el 100 % de las matrices de riesgos correspondientes a los Objetivos Estratégicos para el periodo 2023-2027. A diciembre del 2023, las matrices de riesgos de los procesos prioritarios alcanzaron un progreso del 94 %, y se logró un avance del 38 % en la implementación de los planes de acción destinados a mitigar estos riesgos.

GRI 2-13, NO GRI: IPN-3



[15] Acuerdo de Directorio N.° 138-2023-PP.

3.4. Seguridad de la información

Durante el 2023 emprendimos diversas iniciativas para fortalecer la seguridad de la información en Petroperú. Estas estas acciones, desarrollamos matrices de riesgos para cinco procesos principales (nivel 1) con el fin de identificar y mitigar posibles vulnerabilidades.

De otra parte, actualizamos la normativa del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) conforme a la Norma Técnica Peruana NTP-ISO/IEC 27001:2022, y se atendieron las recomendaciones de seguridad identificadas en auditorías realizadas por los diferentes Órganos del Sistema Nacional de Control.

Además, en marzo del 2023, implementamos el servicio de “Asesoría, Consultoría y Evaluación de la Seguridad Informática (Ethical Hacking)”, que incluyó dentro de su alcance las siguientes actividades:

Dos pruebas de intrusión

Ejercicio de hacking ético, donde se pone a prueba la seguridad aplicada a nuestra empresa, ejecutado en la red interna informática.

Diez pruebas a servicios externos (Pentesting)

Ejercicio de ciberseguridad que implica la simulación de ataques por parte de hackers éticos, con el objetivo de identificar y evaluar las vulnerabilidades de un sistema informático.

Evaluación de Libre Disponibilidad

Se evaluaron y reevaluaron las aplicaciones, con la identificación de vulnerabilidad, para las acciones correspondientes.

Pruebas de Ingeniería Social

Ejercicios tipo "phishing" dirigido a una muestra del personal de la Empresa, que tiene como finalidad medir el nivel de concientización de los trabajadores en temas de Seguridad de la Información, a través de escenarios con situaciones reales o coyunturales.

Además, se revisaron y elaboraron los aportes relacionados con la seguridad de la información en cumplimiento del Componente 4 “Información y Comunicación” del Marco Integrado de Control Interno COSO, donde se obtuvo una calificación 4.64/5). Paralelamente, se elaboraron y difundieron los tips de seguridad de la información, a fin de mantener concientizado al personal en temas referentes a los últimos eventos que comprometen este ámbito.

Durante el 2023, atendimos consultas de usuarios sobre seguridad de la información, tanto solicitadas directamente por las dependencias como a través del Comité Técnico de Seguridad de la Información en sesiones quincenales. Estas consultas se enfocaron en supervisar los avances de las actividades destinadas a preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información de la empresa.

3.5. Enfoque preventivo ante conflictos de interés

GRI 2-15

Reafirmamos nuestro compromiso con la prevención de conflictos de interés, de acuerdo con la directriz integral establecida en nuestro Código de Integridad. De forma complementaria, nuestra Política de integridad y Lucha Contra la Corrupción y el Fraude establece las responsabilidades de nuestros trabajadores para identificar y comunicar cualquier conflicto de interés, ya sea aparente o potencial. Esta comunicación activa nos permite implementar medidas adecuadas para proteger a nuestros trabajadores y a la empresa, conforme a nuestra normativa interna de Prevención de Conflictos de Interés.

A través de nuestro Compromiso de Adhesión al Sistema de Integridad, evaluamos exhaustivamente los intereses declarados por nuestros trabajadores y sus familiares, hasta el segundo grado de consanguineidad), lo que nos permite prevenir, gestionar y divulgar conflictos de interés. La información declarada en este compromiso se registra de manera digital en una plataforma segura y es sometida a rigurosas verificaciones por parte del área correspondiente, lo que nos permite identificar y abordar proactivamente cualquier conflicto potencial. Este compromiso se renueva anualmente, en estricta adherencia a nuestro Código de Integridad, así como a nuestro Procedimiento de Detección, Verificación, Control y Seguimiento de Conflictos de Interés.

Estas prácticas reflejan nuestro firme compromiso con la integridad y la transparencia en todas nuestras operaciones, promoviendo así una cultura corporativa de confianza y responsabilidad.

Antes de realizar cualquier contratación de bienes, servicios u obras, las áreas pertinentes consultan la plataforma digital para garantizar la ausencia de conflictos de interés, para ello, siguen un protocolo claro y transparente.

En el proceso de contratación, exigimos a nuestros proveedores presentar una declaración jurada de conflicto de interés, lo que nos permite asegurar mayor transparencia y ética en nuestras relaciones comerciales.

Como parte de nuestro programa de capacitación, realizamos actividades de sensibilización dirigidas a nuestros trabajadores, a fin de prevenir y evitar situaciones de conflicto de interés.

Es de destacar que, durante el 2023, en el marco del procedimiento PROA1-262 “Detección, variación, control y seguimiento de conflicto de interés” (versión 3), atendimos alrededor de 400 consultas sobre posibles situaciones de conflicto de intereses, las cuales fueron atendidas de manera diligente por nuestra Jefatura de Integridad.

3.6. Desempeño económico

En 2023, a pesar de que adoptamos medidas para mejorar nuestro desempeño económico, las mayores pérdidas para el periodo se explican principalmente debido a las demoras registradas en el arranque de las unidades de proceso de la Nueva Refinería Talara (NRT), menores volúmenes de ventas en el mercado interno, mayores gastos operativos derivados de la operación no optimizada de la NRT, la no generación de ingresos por el servicio de transporte de crudo en el Oleoducto Nor Peruano (ONP) debido a los conflictos sociales, incrementos de gastos financieros a consecuencia de mayores tasas de interés por reducción de líneas de crédito, y otros gastos relacionados con eventos ocasionados por terceros ocurridos en el ONP.

De acuerdo con lo anterior, los resultados económicos del 2023 se muestran a continuación:

Tabla 11
Resultados económicos GRI 2-6, GRI 201-1

Concepto	2022 (miles de USD)	2023 (miles de USD)
Valor económico directo creado		
Ventas netas	5 517 239	3 943 970
Otros ingresos	56 456	65 114
Total de ingresos brutos	**5 573 696**	**4 009 085**
Valor económico distribuido		
Salarios y beneficios	139 053	147 490
Proveedores	5 586 137	3 756 736
Proveedores de capital	151 954	260 031
Impuestos (incluido IR, pagos a la SBS y arbitrios)	-28 451	-164 043
Donaciones	-	-
Programas sociales y/o ambientales*	2 107	2 529
Otros costos operativos	5 884	1 070 722
Total de egresos	**5 844 915**	**5 073 465**
Valor económico retenido	**-271 220**	**-1 064 380**

Nota. (*) No incluye el monto de inversión de los proyectos Nueva Refinería Talara y Puerto Maldonado.

En agosto de 2023, realizamos la tercera auditoría del servicio de optimización de gastos, a cargo del consorcio London Consulting Group (LDN Perú – LBM). El objetivo principal de esta auditoría fue evaluar el cumplimiento de los compromisos establecidos tras el proyecto, relacionados con la optimización de gastos en procesos con potencial de ahorro. Los resultados de esta evaluación revelaron un avance global de cumplimiento del 96 % por parte de todas las áreas involucradas en el proyecto. Este porcentaje supera los resultados obtenidos en auditorías previa, que fueron del 77 % y 85 %, respectivamente.

Relacionamiento con inversionistas

En atención a la importancia del relacionamiento con inversionistas y la transparencia de su gestión, durante el 2023 PETROPERÚ llevó a cabo las siguientes acciones:

Acciones

Primer Conference Call realizado en mayo del 2023, donde se expuso la situación económico-financiera, situación de la Nueva Refinería Talara, líneas de crédito, acciones corporativas, entre otros. Durante el 2023, se realizaron tres Conference Call, las cuales tuvieron una buena recepción de los stakeholders financieros.

Se llevó a cabo el Consent Solicitation con los bonistas para la ampliación del plazo de entrega de los estados fiancieros 2022 auditados. En junio del 2023, obtuvimos la aprobación del 87.01 % de los bonistas para esta ampliación. En consecuencia, en marzo de 2023, Fitch Ratings emitió un informe que determina retirar la vigilancia negativa dado que la compañía publicó sus estados financieros auditados 2021 y obtuvo el consentimiento de los tenedores de bonos para evitar un evento de incumplimiento.

Mantuvimos el relacionamiento con las clasificadoras de riesgo locales y extranjeras. En este marco, cumplimos con la entrega oportuna de la información requerida y de los sustentos pertinentes, necesarios para la elaboración de sus informes de clasificación.

Actualización del portal web de inversionistas, a fin de facilitar la búsqueda de información de la comunidad financiera y otros agentes de interés, respecto a la información financiera, operativa, económica y de gestión.

A través de la Representación Bursátil, encargada de la publicación de los Hechos de Importancia en el portal de la SMV y de los Press Releases, mantuvimos informada, de manera clara y oportuna, a la comunidad de inversionistas y la banca local y extranjera, así como al mercado en general, sobre los sucesos ocurridos durante el 2023.

Asimismo, contamos con una página web de Relaciones con Inversionistas (https://inversionistas.petroperu.com.pe/) que facilita el acceso a la información a este grupo de interés. A través de esta página, además, los usuarios pueden consultar detalles sobre la estructura de propiedad y las clases de acciones de la empresa, así como información sobre temas ESG en desarrollando y datos adicionales de interés para los inversionistas.

Además, ofrecemos los siguientes mecanismos de relacionamiento con inversionistas:

- Buzón de correo electrónico, creado principalmente para dar respuesta a consultas de inversionistas o potenciales inversionistas: investorrelations@petroperu.com.pe.
- Earnings Releases, brinda información sobre el desempeño financiero, de gestión y de las operaciones de la empresa de manera trimestral.
- Press Releases emitidos cuando ocurre un hecho relevante que pueda afectar la toma de decisiones de los inversionistas o para conocimiento.

Es preciso subrayar que contamos con un área dedicada a atender directamente las solicitudes de información generadas por los inversionistas o potenciales inversionistas de la empresa, lo que nos permite asegurar una gestión eficaz y oportuna.

Relacionamiento con inversionistas	
Hechos de importancia relacionados con la empresa.	Información periódica al mercado de valores a través de la publicación de estados financieros e informes cualitativos remitidos a la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV).

4. Garantizamos excelencia y confianza

4.1. Cadena de valor

Nos destacamos en la producción, transporte y venta de combustibles de alta calidad a nivel nacional, respaldados por una vasta experiencia en la industria de hidrocarburos. Nuestra experiencia abarca todos los aspectos clave del sector, que incluye el transporte, la refinación, la distribución y la comercialización. Estos procesos integrales nos han consolidado como una empresa exitosa, comprometida con la satisfacción de las demandas del mercado peruano.
GRI 2-1, GRI 2-6

Producción

Extracción de crudo y gas en el Lote I, Lote VI y Lote Z-69.

Transporte

Mediante el Oleoducto Norperuano (ONP), llevamos el petróleo crudo extraído desde la selva peruana hasta la costa norte del país.

Refinación

En nuestras refinerías, llevamos a cabo el fraccionamiento y procesamiento del petróleo crudo para su transformación, con el objetivo de convertirlo en productos comerciales utilizables.

Comercialización

Los combustibles de alta demanda se distribuyen a través de nuestra extensa red de estaciones de servicio afiliadas, que se encuentran estratégicamente ubicadas en todo el territorio nacional.

Distribución

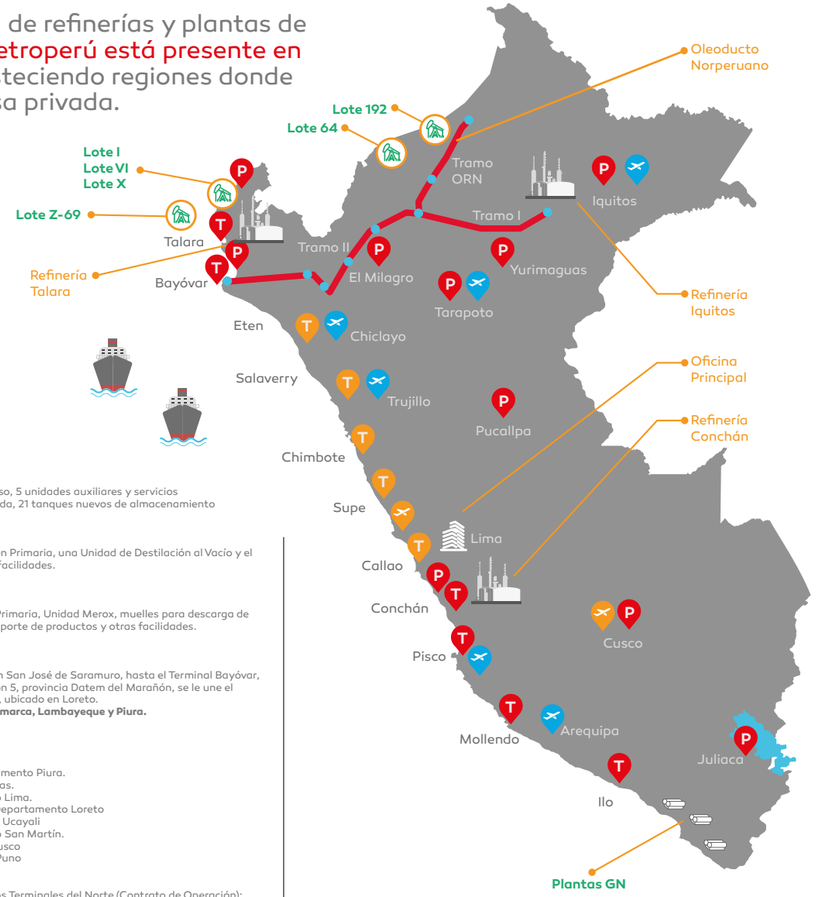
Se utiliza una variedad de medios de transporte, como flota marítima, fluvial, camiones tanque y trenes, para distribuir los combustibles producidos. Este proceso abarca desde las refinerías hasta las terminales, plantas y puntos de venta, garantizando un suministro eficiente y oportuno a nuestros clientes.

Nuestra gestión en el mercado peruano se basa en nuestra capacidad para satisfacer las demandas de todas las regiones con productos de alta calidad. Esto se logra mediante la distribución estratégica de plantas y terminales de ventas en todo el país, así como una extensa red de estaciones de servicio asociadas a nuestra marca, gestionadas desde nuestra Oficina Principal (OFP). Además, nuestras operaciones a nivel nacional abarcan plantas de ventas, terminales y refinerías, lo que complementa y fortalece nuestra oferta en el mercado.

Figura 4

Operaciones de Petroperú GRI 2-1, GRI 2-6

A través de su red de refinerías y plantas de abastecimiento **Petroperú está presente en todo el Perú**, abasteciendo regiones donde no llega la empresa privada.



La Nueva Refinería Talara
Está compuesta por 16 unidades de proceso, 5 unidades auxiliares y servicios complementarios, 2 muelles de carga líquida, 21 tanques nuevos de almacenamiento
Departamento: Piura

Refinería Conchán
Conformada por una Unidad de Destilación Primaria, una Unidad de Destilación al Vacío y el amarradero submarino, además de otras facilidades.
Departamento: Lima

Refinería Iquitos
Integrada por una Unidad de Destilación Primaria, Unidad Merox, muelles para descarga de crudo y productos, poliducto para el transporte de productos y otras facilidades.
Departamento: Loreto.

Oleoducto Norperuano
Se extiende desde la Estación 1 ubicada en San José de Saramuro, hasta el Terminal Bayóvar, ubicado en la costa de Piura. En la Estación 5, provincia Datem del Marañón, se le une el Ramal Norte, el cual se origina en Andoas, ubicado en Loreto.
Departamentos: Loreto, Amazonas, Cajamarca, Lambayeque y Piura.

Plantas y terminales

10 Plantas de ventas propias :
Plantas de Ventas Talara, y Piura. Departamento Piura.
Planta El Milagro. Departamento Amazonas.
Planta de Ventas Conchán. Departamento Lima.
Plantas de Ventas Iquitos y Yurimaguas. Departamento Loreto
Planta de Ventas Pucallpa. Departamento Ucayali
Planta de Ventas Tarapoto. Departamento San Martín.
Planta de Ventas Cusco. Departamento Cusco
Planta de Ventas Juliaca. Departamento Puno

Terminales
PETROPERÚ S.A. posee la propiedad de los Terminales del Norte (Contrato de Operación):
Eten – Departamento Lambayeque,
Salaverry - Departamento La Libertad,
Chimbote – Departamento Anchash
Terminales del Centro (Contrato de Operación):
Terminal Supe – Departamento Lima
Terminal Callao – Provincia Constitucional del Callao.
Terminal Pisco – Departamento Ica
Terminales del Sur (Operación Directa)
Terminal Mollendo – Departamento Arequipa
Terminal Ilo – Departamento Moquegua

Otras Plantas
Planta Aeropuerto Tarapoto – Departamento San Martín
Planta Aeropuerto Cusco – Departamento Cusco
Oficina de Facturación Puerto Maldonado – Departamento Madre de Dios
Aeropuerto Lima – Provincia Constitucional del Callao

Lote I
PETROPERÚ opera el lote bajo el marco del Contrato de Licencia Temporal por un periodo de 22 meses, mediante el Decreto Supremo N° 030-2021. Este lote se enfoca exclusivamente en mantener la producción de hidrocarburos.
Departamento: Piura

Lote VI
El Lote VI es operado por Petroperú bajo el contrato de licencia hasta por dos años, autorizado mediante Decreto Supremo N° 023- 2023
Departamento: Piura

Lote Z-69
El Lote Z-69, ubicado en el zócalo continental, tiene una producción de 4,700 barriles diarios de petróleo en promedio y de 13.8 millones de pies cúbicos (MMPCD) de gas natural.
Departamento: Piura

Lote 64
Petroperú se encuentra realizando el Estudio de Impacto Ambiental (EIA). Una vez que este sea aprobado y los trabajos de instalación de facilidades de producción hayan culminado, se prevé producirá las reservas de petróleo liviano descubiertas en el Yacimiento Situche Central.
Departamento: Loreto

Lote 192
Petroperú S.A., Perupetro y Altamesa Energy suscribieron la cesión de posición contractual del Contrato de Licencia para la Explotación de Hidrocarburos en el Lote 192, autorizada por el Poder Ejecutivo, a través del Decreto Supremo 005-2024-EM.
Departamento: Loreto

Lote X
Petroperú S.A. y el consorcio Offshore International Group INC, Aguaytía Energy del Perú S.R.L., Termoselva S.R.L suscribieron con Perupetro el Contrato de Licencia para la Explotación de Hidrocarburos en el Lote X (Talara), por un plazo de 30 años.
Departamento: Piura

Oficina Principal
Sede principal de la empresa ubicada en Av. Enrique Canaval Moreyra 150 San Isidro - Lima
Departamento: Lima

Nota. La información de sostenibilidad presentada por Petroperú se divide por operaciones. En el mapa se muestran los departamentos de cada operación, que equivale a la región solicitada por el GRI.

Cada año, realizamos diversos procesos de refinación de productos a partir de crudos nacionales e importados, así como de mezclas de productos intermedios y adquiridos. En 2023, estas actividades se llevaron a cabo con el fin de cumplir con las rigurosas especificaciones de calidad exigidas en el mercado nacional.

En 2023, las importaciones de crudo aumentaron un 118% en comparación con 2022, alcanzando 9.92 MMB, principalmente debido a las pruebas y arranque gradual de la Nueva Refinería Talara. El 56% del crudo importado fue Napo y el 25% Oriente, ambos de Ecuador. También se importaron crudos como Acordionero, Chaza y Castilla (19%). Las importaciones de biocombustibles subieron un 25%, alcanzando 1.18 MMB. Por otro lado, las importaciones de destilados y gasolinas disminuyeron un 38% y 32%, con volúmenes de 9.68 MMB y 5.95 MMB, respectivamente. Las importaciones de Turbo A-1 se redujeron en un 83%, y no se importaron propano ni butano, ya que la producción de la NRT cubrió la demanda.

En contraste, las importaciones de biocombustibles aumentaron un 12 % en comparación con el año anterior, alcanzando un volumen aproximado de 1.10 millones de barriles. Por otro lado, las importaciones de destilados, gasolinas y componentes de gasolinas disminuyeron en un 38 % y un 56 %, respectivamente, con volúmenes aproximados de 9.40 millones de barriles y 4.00 millones de barriles. Es importante señalar que el total del volumen importado de destilados correspondió exclusivamente a Diesel de bajo azufre (ULSD). Finalmente, las importaciones de Turbo A-1 disminuyeron en un 82 % respecto al 2022, al igual que las importaciones de propano y butano, que se redujeron en un 57 % y un 52 %, respectivamente. GRI 2-6

4.2. Productos y servicios

Mantenemos una posición estratégica y estamos listos para aprovechar al máximo las nuevas oportunidades que emergen en el mercado. Por ello, hemos ampliado y diversificado nuestra oferta de productos, los cuales organizamos según los sectores de aplicación y las funciones que cumplen.

Figura 5
Productos y sector de aplicación[16] GRI 2-6

GLP	Automotriz	Doméstico	Industrial	
Gasolinas	Automotriz			
Gasoholes	Automotriz			
Diésel B5	Automotriz	Minería	Industrial	Maquinaria Pesada
Diesel B5 S-50 (*Diésel* Ultra)	Automotriz	Minería	Industrial	Maquinaria Pesada
Marine Gas Oil (MGO)	Embarcaciones para pesca			
Marine Fuels (IFO)	Buques			
Blue	Automotriz diésel			
Gasolina de aviación	Avionetas			
Turbo *jet*	Aviones comerciales	Helicópteros	Aviones militares	
Petróleos industriales	Industrial	Calentdores y secadores		
Solventes	Dilución de pintura	Lavado en seco	Limpieza de maquinaria	
Ácido nafténico	Preservantes de madera	Inhibidores de corrosión	Secantes de madera	
Asfaltos	Construcción de carreteras	Pistas de aterrizaje	Impermeabilizaciones y revestimientos	
Gas natural	Doméstico	Industrial		

[16] Para más información, puede visitar el siguiente enlace: https://www.petroperu.com.pe/productos/

4.3. Innovación y transformación digital

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, consideramos como elemento importante la innovación y transformación digital. En este marco, formulamos y aprobamos el Plan Estratégico de Tecnología de Información y Comunicaciones (PETIC) con enfoque digital 2023-2024, acorde al enfoque estratégico de excelencia operativa, así como a los retos, desafíos, visión digital y nivel de madurez a alcanzar, y que tiene por objetivo de encaminar a la empresa hacia la transformación digital mediante una hoja de ruta que incorpora 10 iniciativas y programas orientados a incrementar el nivel de digitalización de nuestros procesos centrados en incrementar su rendimiento, darles agilidad, flexibilidad y resiliencia para generar valor a través de optimización de costos, incremento de productividad, maximización del uso de nuestros activos y un segundo grupo de 05 de iniciativas y programas enfocadas en habilitar la transformación digital en la empresa en 4 ejes importantes: Cultura, Talento y Organización para la transformación e Innovación y Tecnología (incremento de conectividad y ciberseguridad).

Este Plan está orientado a potenciar el rendimiento de nuestros procesos, operaciones y servicios, con base en la mejora de nuestra capacidad para generar valor, a fin de adaptarnos de manera ágil, resiliente y flexible a los entornos competitivos del mercado.

Unos de los principales hitos de la fase inicio del despliegue del Plan, es la implementación del Gobierno Digital en PETROPERÚ, con la participación del Comité Ejecutivo de Innovación y Desarrollo de Nuevos Negocios, así como del Comité Directivo TI, quienes actuarán como patrocinadores, e implementar la Oficina de Transformación Digital, liderado por Tecnologías de la Información.

Asimismo, durante el 2023, emitimos 1771 certificados digitales a través del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), acción que fortalece nuestra Gestión Documental Corporativa y mejora el desarrollo de nuestros procesos administrativos.

También se ha implementado la Mesa de Partes Virtual, para que nuestros clientes, proveedores, instituciones o personas externas envíen sus correspondencias a todas las sedes de la Empresa; a través de la cual también se visualiza el estado de estas. Al cierre 2023 se registraron 2,725 usuarios.

4.4. Gestión de clientes

Nos preocupamos por atender las demandas de nuestros clientes y reconocemos que este enfoque de gestión desempeña un papel fundamental en la consolidación de la marca a nivel nacional. En este sentido, hemos desarrollado una clasificación detallada de nuestros clientes: GRI 2-6

Clasificación de nuestros clientes

Red Petroperú

Grifos/estaciones de servicio afiliados

Grifos/estaciones de servicios blancas (no afiliadas)

Planta envasadora GLP

Empresas Industriales

- De aviación
- Marítimas
- Petroleras
- De servicios públicos
- Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú
- De construcción
- Mineras
- De transporte
- Pesqueras
- Agroindustriales
- Entre otros

Para satisfacer las necesidades de nuestros clientes y consumidores, implementamos diversas acciones orientadas a mejorar nuestra red de 746 estaciones de servicio afiliadas, número que incluye la incorporación de 15 nuevas estaciones de servicio a la RED PETROPERÚ, lo que representa un incremento del 2 % respecto al 2022. Además, logramos una participación del 26 %[17] en el mercado de combustibles líquidos y gas licuado de petróleo (GLP).

En línea con nuestro compromiso de fortalecer constantemente la RED PETROPERÚ y asegurar una experiencia de compra óptima para nuestros consumidores, lanzamos el Programa de Capacitación 2023, diseñado para capacitar y desarrollar al personal de nuestras estaciones mediante una serie de capacitaciones (presenciales y virtuales), con un seguimiento activo en todo el país. GRI 2-6

Las capacitaciones presenciales contaron con la participación de 1495 asistente y abarcaron temas esenciales como la gestión adecuada de billetes y monedas, atención al cliente como punto fundamental en nuestra operación, la instrucción en el uso de extintores y primeros auxilios para garantizar la seguridad, así como la calidad de nuestros productos como el gasohol regular y premium, y la gestión de situaciones con clientes conflictivos. GRI 2-29

Por otro lado, las capacitaciones virtuales atrajeron a 4336 asistentes, lo que demuestra un alto nivel de interés y participación por parte de nuestro personal. Estas sesiones incluyeron dos tipos de expositores: externos y de servicios técnicos. En el caso de los expositores externos, se llevaron a cabo 18 videoconferencias con un total de 3170 asistentes; mientras que, con respecto a los expositores de servicios técnicos, se realizaron 13 videoconferencias con la participación de 1166 asistentes, donde se profundizó en aspectos como el control de calidad y el uso adecuado del cilindro patrón/ serafín, así como la normativa vigente en cuanto a penalidades establecidas por Osinergmin.

GRI 2-29

Además, durante el periodo de informe, continuamos con éxito el Programa de Cliente Incógnito, una iniciativa diseñada para evaluar la experiencia de compra, la calidad del servicio y la implementación del Protocolo de Atención al Cliente en nuestras estaciones de servicio. Este programa no solo busca mejorar la calidad del servicio, sino también fortalecer la imagen de marca de las estaciones afiliadas a la RED PETROPERÚ. En este contexto, identificamos 400 estaciones de servicio de esta red con la nueva identidad visual, lo que representa el 53.6 % total de la red. GRI 2-6, GRI 2-29

[17] Los datos se expresan en porcentaje por ser información sensible.

71%

Puntaje de todas nuestras estaciones de servicio

74%

Puntaje de las estaciones de servicio donde se ha adoptado un nueva identidad visual

Durante el 2023, avanzamos de manera significativa en la optimización de nuestros procesos de ventas y en la captación de nuevos clientes mediante la implementación de iniciativas innovadoras. Este enfoque nos ha permitido no solo consolidar nuestra presencia en el mercado, sino también generar un impacto positivo en él. Es importante destacar que, durante este periodo, gestionamos de manera integral todas las consultas, recomendaciones, quejas y sugerencias recibidas a través de nuestro portal web, correo de servicio al cliente y línea telefónica, lo que evidencia nuestro compromiso con la atención al cliente y la mejora continua.

Tiendas VAO

Durante el 2023, continuamos con la expansión del modelo de franquicia de la Red Petroperú, año en el que sumamos 12 nuevas tiendas de convenientes a nuestra red. Para finales del 2023, contábamos con un total de 21 tiendas VAO distribuidas estratégicamente en los departamentos de Lima, La Libertad, Arequipa, Junín, Huánuco y San Martín.
GRI 2-29

Electrolineras

Buscamos satisfacer las demandas de nuestros clientes, por lo cual, nos preocupamos por otorgar autonomía a los usuarios de vehículos eléctricos que se desplazan desde Lima hasta Nazca. En esta línea, pusimos en funcionamiento tres infraestructuras de carga rápida (electrolineras) en las ciudades de Lima e Ica, las cuales se encuentran al alcance de nuestros clientes. GRI 2-29

Altoke

Canal de ventas digital dirigido a nuestros clientes directos (como de las estaciones de servicio de la Red Petroperú y la industria) que les permite gestionar sus pedidos de combustible de forma eficaz y conveniente a través de un portal web. Al finalizar el 2023, se sumaron 131 nuevas estaciones de servicio a esta plataforma, lo que ha elevado el total de estaciones afiliadas a 248.
GRI 2-29

Finalmente, con el objetivo de consolidar nuestra presencia en sectores estratégicos para el desarrollo del país, hemos fortalecido nuestra colaboración con clientes industriales a través de las siguientes iniciativas contractuales.

- En minería, obtuvimos el Certificado de Homologación con Volcán por un año más. Fuimos auditados por la consultora SGS del Perú S. A. C., y logramos aprobar con un puntaje de 99.5% en todas las áreas auditadas.
- Logramos adjudicaciones y renovación de contratos a empresas de transporte, aviación, distribuidores mayoristas, eléctricas, y mineras.
- Continuamos con el proyecto del producto Blue Petroperú, por lo que, en 2023, firmamos el contrato con la empresa proveedora del servicio de fabricación y distribución.
- Realizamos ventas extraordinarias a empresas del sector eléctrico.

4.5. Gestión de proveedores

Es fundamental resaltar nuestro compromiso con la mejora continua. En 2023, actualizamos nuestro Modelo de Estructura de Condiciones Técnicas, Modelos de Bases Administrativas Estandarizar y el procedimiento de Gestión del Plan Anual de Contrataciones. GRI 2-6

Estas actualizaciones fueron comunicadas a todos los niveles de la empresa, y establecieron la inclusión obligatoria de las siguientes cláusulas en los contratos:

Con el fin de satisfacer las necesidades de las distintas dependencias de la empresa, formalizamos la celebración de contratos a través de órdenes de trabajo a terceros, contratos literales, órdenes de compra y contratos marco; así como fortalecimos nuestras relaciones con proveedores mediante la celebración de contratos de hasta tres años o, de manera excepcional, con plazos superiores, de acuerdo con las necesidades operacionales de la empresa.

Además, avanzamos en la modernización de los procesos de compra mediante la implementación de propuestas electrónicas, lo que no solo ha transparentado nuestros procesos, sino que, además, ha favorecido la optimización de recursos y el fomento de mayor participación de los postores.

Durante el 2023, PETROPERÚ continúa definiendo sus modalidades de contratación en función a sus niveles de riesgo/complejidad e impacto financiero, lo cual permite evaluar la importancia estratégica de los bienes, servicios y obras que contrata PETROPERÚ con los proveedores.

El resultado en el 2023 se muestra a continuación:

Tabla 12

Procesos de contratación según impacto financiero y complejidad del requerimiento GRI 2-6

Complejidad del requerimiento	Refinería Talara	Oleoducto	Refinería Iquitos	Refinería Conchán	OFP (Oficina Principal)	Total
Estratégico	13	10	1	7	18	49
Apalancado	3	8	6	7	14	38
Crítico	111	43	6	13	171	344
Rutinario	43	80	41	28	172	364

De acuerdo con lo anterior, del total de productos y servicios contratados, 45.8% son de tipo “Rutinario”, es decir, de bajo impacto financiero y amplia oferta en el mercado (baja complejidad). Asimismo, 43.3% son de tipo “Crítico”, o que tienen bajo impacto financiero, pero pocas alternativas de productos y proveedores en el mercado (alta complejidad). Ambos se concentran principalmente en nuestra Oficina Principal (OFP) y Refinería Talara (62%). Los productos y servicios contratados de tipo “Estratégico” y “Apalancado” representan 6,2% y 4,8% respectivamente. Los primeros, se refieren aquellos productos y servicios de alto impacto en los resultados financieros y alta complejidad en la cadena de suministro. En tanto que, los de tipo “Apalancado”, representan un alto impacto financiero y baja complejidad.

Nuestro Reglamento de Contrataciones establece el principio de sostenibilidad aplicado a la Gestión de Compras.

De otra parte, participamos activamente en la difusión de políticas enfocadas en la protección del ambiente, salud y calidad de vida. En este marco, incorporamos en nuestras bases administrativas la política vigente de Gestión Integrada de la Calidad, Ambiente, Seguridad de Procesos, Seguridad y Salud en el Trabajo, y solicitamos a los proveedores que suscriban una declaración jurada comprometiéndose a cumplir con los lineamientos de esta política.

Esta información se almacena en nuestra Base de Datos de Proveedores Calificados (BDCP), donde los postores son precalificados y evaluados según los principios de sostenibilidad, con un enfoque particular en aspectos ambientales y sociales. Realizamos esta evaluación mediante un sistema diferenciado de criterios, escalas y calificaciones, las cuales incluyen criterios administrativos, experiencia, situación financiera, obligaciones legales, especialización, gestión comercial, instalaciones y organización. Además, la base incluye información sobre la gestión social, ambiental y de gobernanza de los proveedores.

Para facilitar el acceso a los postores y reducir el uso de papel, continuamos con la utilización del Portal de Convocatorias SUPLOS[18], donde los proveedores pueden presentar sus propuestas técnicas y económicas.

En 2023, firmamos un nuevo contrato con ACHILLES para la administración de la Base de Datos de Proveedores Calificados de PETROPERÚ (BDPC). Este acuerdo resulta más ventajoso para la Empresa, dado que se logró un costo cero de la plataforma por un periodo de dos años.

Es importante mencionar que, todos los proveedores que deseen participar en los procedimientos de PETROPERÚ deben estar inscritos y tener el estado de “Registrado” en la BDPC, de acuerdo con el Reglamento de Contrataciones de la Empresa.

[18] Link de acceso al portal: https://proveedorespetroperu.suplos.com/.

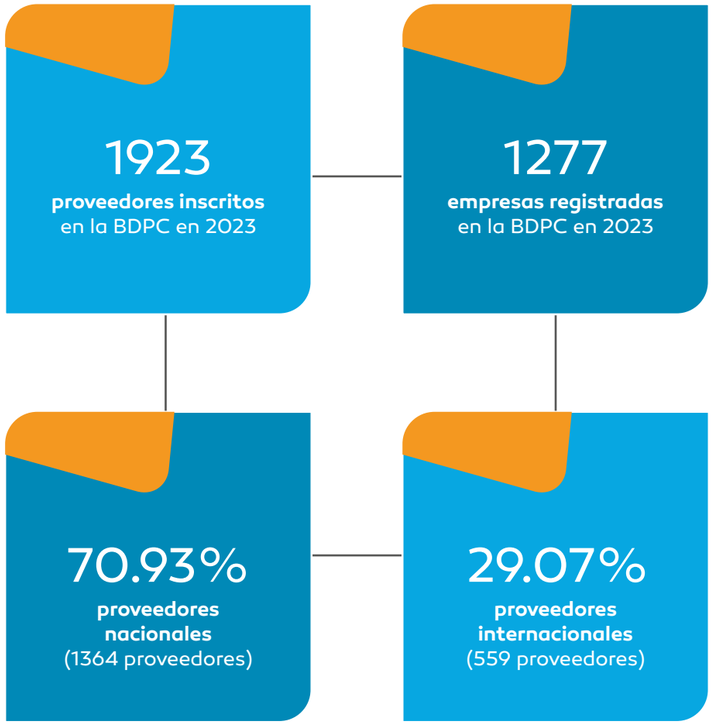
En 2023, se inscribieron 1,923 proveedores y 1,277 fueron registrados en la Base de Datos de Proveedores Calificados de Petroperú. Para participar en los procedimientos de Petroperú, todos los proveedores deben estar inscritos y tener el estado de “registrado” en la Base de Datos de Proveedores Calificados (BDPC), tal como establece el Reglamento de Contrataciones de la empresa. Es importante destacar que, una vez completado el proceso de inscripción y con el estado de REGISTRADO, se les emitirá un certificado de inscripción en la BDPC.

De los proveedores registrados, el 70.93% son nacionales y el 29.07% internacionales. Además, es relevante señalar que las 1,277 empresas registradas fueron evaluadas a través de cuestionarios en formato de declaración jurada, los cuales abordaron aspectos relacionados con los impactos sociales, incluida la integridad y la lucha contra la corrupción.

Asimismo, respecto al valor económico distribuido a Proveedores de crudo y productos, fundamentales para mantener la continuidad de nuestras operaciones y asegurar el abastecimiento de combustible en el mercado interno, el 21% (784 424.69 M US$) corresponde a Proveedores nacionales. GRI 204-1

A continuación, presentamos, la cantidad de proveedores según ubicación.

GRI 2-6



A continuación, presentamos el comparativo del registro de proveedores durante los últimos tres años:

Tabla 13
Comparativo registro de proveedores (2021-2023)

Proveedores	2021	2022	2023
Empresas registradas en nuestra BDPC	1 128	1 205	1 277
Proveedores nacionales	91.1%	91.8%	92.6%
Proveedores internacionales	8.9%	8.2%	7.4%

Los proveedores registrados en nuestra BDPC son monitoreados mediante listas restrictivas para prevenir la firma de contratos con aquellos implicados en delitos de lavado de activos o financiamiento del terrorismo. Este proceso es fundamental para evitar cualquier asociación con proveedores que puedan representar riesgos legales o éticos para la Empresa.

Para facilitar este control, utilizamos la plataforma Inspektor, que nos permite consultar y verificar las listas restrictivas, vinculantes, inhibitorias, condicionantes, informativas y de Personas Expuestas Políticamente (PEPs). Además, realizamos verificaciones del estatus de nuestra BDCP en tres momentos clave: al recibir una oferta, al adjudicar la Buena Pro y al firmar el contrato. GRI 2-6, GRI 2-29

Anualmente, efectuamos auditorías para garantizar el cumplimiento de nuestros procedimientos. Los administradores de contratos evalúan el desempeño de los proveedores en función de tres factores estratégicos: económicos, ambientales y relacionales. Si un proveedor recibe una puntuación negativa, dicha evaluación se registra en la plataforma ACHILLES. Al respecto, nos enorgullece informar que, en 2023, no se registraron incidencias negativas como resultado de estas evaluaciones.

La evaluación de proveedores nos permite establecer acciones para la gestión efectiva de las expectativas de los actores críticos y mitigar los riesgos sociales de cada operación.

Nueva Refinería Talara

NO GRI: IPN-2

La Nueva Refinería Talara implicó la significativa ampliación y modernización de nuestras instalaciones, con la incorporación de tecnología avanzada para mejorar la capacidad de procesamiento de crudo y producir productos de mayor valor.

En 2023, el Proyecto de Modernización de la Refinería Talara alcanzó un avance físico del 99.2 % con una inversión total aprobada de USD 5 538.5 millones, con un monto de inversión de los intereses por financiamiento preoperativos, que se incrementó a USD 991.79 millones. En consecuencia, el monto total de inversión en este periodo ascendió a USD 6 530.3 millones.

Durante el año, comunicamos los avances claves de este proyecto, como el inicio de la producción de diésel y combustibles con bajo azufre, la puesta en marcha de las distintas plantas del complejo durante el periodo de pruebas, y la verificación de la capacidad total de procesamiento.

De esta manera, se recibieron e iniciaron operaciones las unidades del complejo de destilación, conversión e hidrotratamiento, así como los servicios auxiliares. En agosto de 2023, la Unidad de Coquificación de Residuos de vacío Flexicoking (FCK) inició maniobras de arranque, estabilización y puesta en operación.

Cabe destacar que, en 2023, la Nueva Refinería Talara cumplió con los requisitos ambientales establecidos en el Estudio de Impacto Ambiental (EIA). Además, más del 70 % de la mano de obra no calificada provino de la ciudad de Talara (locales), manteniendo un promedio sostenido del 96 %.

5. Valoramos nuestro capital humano

5.1. Empleo y atracción del talento

Nuestro equipo humano es un pilar fundamental de nuestra empresa y su contribución es vital para nuestro progreso. Por esta razón, implementamos iniciativas destinadas a mantener una motivación constante y fomentar un rendimiento laboral óptimo entre nuestro personal. Nos respaldamos en la Estrategia de Gestión 2021-2023 para garantizar la efectividad de nuestras acciones, asegurar un crecimiento continuo y atraer talento de alta calidad.

Al cierre del 2023, contamos con un equipo de 2 936 trabajadores, cuya distribución se detalla a continuación según edad, género, tipo de contrato y jornada laboral.

Tabla 14
Trabajadores según grupo de edad, género y operación GRI 2-7

Complejidad del requerimiento		Refinería Talara	Oleoducto		Refinería Iquitos	Refinería Conchán	OFP (Oficina Principal)		Total
Menores de 30 años	F	441	60	67	55	44	82	749
	M	84	25	8	8	7	78	210
Total		525	85	75	63	51	160	959
Entre 31-40 años	M	293	67	58	55	51	103	627
	F	29	7	9	4	9	74	132
Total		322	74	67	59	60	177	759
Entre 41-50 años	M	115	22	20	22	24	52	255
	F	5	6	3	3	6	34	56
Total		120	28	23	24	30	86	311
Entre 51-60 años	M	231	22	159	45	49	81	587
	F	17	8	15	7	4	42	93
Total		248	30	174	52	53	123	680
Mayores 61 años	M	135	19	9	4	3	2	172
	F	30	1	2	4	3	15	55
Total		165	20	11	8	6	17	227
Total general		**1 380**	**237**	**350**	**206**	**200**	**563**	**2 936**

Tabla 15
Trabajadores según tipo de contrato, género y operación GRI 2-7

Tipo de contrato	Género	Refinería Talara	Plantas y terminales	Oleoducto	Refinería Iquitos	Refinería Conchán	OFP (Oficina Principal)	Total general
Plazo fijo	M	338	74	18	2	-	14	446
	F	27	7	2	-	-	10	47
Total		365	81	20	2	-	24	492
Plazo indeterminado	M	855	116	289	178	169	304	1 911
	F	133	40	35	25	28	232	493
Total		988	156	324	203	197	536	404
Medida Cautelar	M	22	-	6	1	2	2	33
	F	5	-	-	-	1	1	7
Total		27	-	6	1	3	3	40
Total general		**1 380**	**237**	**350**	**206**	**200**	**563**	**2 936**

Tabla 16
Trabajadores según jornada laboral, género y operación GRI 2-7

Jornada	Género	Refinería Talara	Plantas y terminales	Oleoducto	Refinería Iquitos	Refinería Conchán	OFP (Oficina Principal)	Total general
44 horas	M	-	-	227	1	1	6	235
	F	-	1	3	-	-	4	8
Total		-	1	230	1	1	10	243
48 horas	M	1 215	190	86	180	170	314	2 155
	F	165	46	34	25	29	239	538
Total		1 380	236	120	205	199	553	2 693
Total general		**1 380**	**237**	**350**	**206**	**200**	**563**	**2 936**

Durante el 2023, contamos con 547 mujeres en nuestra fuerza laboral, por lo que la representación femenina alcanzó el 18.6 % del total de nuestros trabajadores.

Tabla 17
Trabajadores según tipo de contrato, género y operación GRI 2-7

Género	2022	2023
Masculino	526	546
Femenino	2 130	2 390
Total	**2 656**	**2 936**

En 2023, contamos con 7 490 trabajadores que no forman parte de la empresa (contratistas), pero cuyo trabajo se desarrolla en nuestras operaciones. De estos, el 42 % están asignados a la Refinería Talara y contribuyen a su arranque.

GRI 2-8

Tabla 18
Trabajadores que no son empleados[19] GRI 2-8

	Cantidad (N.°)	Porcentaje (%)
Refinería Talara	3 110	42%
Plantas y terminales	1 114	15%
Oleoducto	2 577	34%
Refinería Iquitos	345	5%
Refinería Conchán	234	3%
OFP (Oficina Principal)	110	!%
Total	**7 490**	**100%**

[19] El cálculo se realiza con base en los reportes mensuales del control de acceso del área seguridad.

5.2. Rotación y nuevas contrataciones

Nos comprometemos con la optimización de la gestión de empleo. Por ello, en 2023, implementamos una serie de medidas para agilizar y mejorar el proceso de contratación:

Bolsa laboral "Trabaja con nosotros"

Para filtrar perfiles y agilizar la revisión curricular en el proceso de selección.

Evaluación de desempeño

Tiene como objetivo desarrollar y fortalecer la gestión de desempeño como buena práctica que apalanque el desarrollo de las personas y de la organización.

Cabe señalar que, durante el 2023 se realizaron acciones de revisión de evaluaciones anteriores y definición del modelo de evaluación, así como la gestión de lineamientos para el proceso de evaluación, ejecución de proceso de evaluación, revisión y análisis de resultados del desempeño y cumplimiento de objetivos para su implementación el 2024.

Por otra parte, se establecieron directrices específicas para las contrataciones temporales y para reducir el número de contratos modales. A continuación, presentamos las tasas de rotación y nuevas contrataciones.

Tabla 19
Rotación de trabajadores GRI 401-1

Rotación de trabajadores	Refinería Talara	Plantas y terminales	Oleoducto	Refinería Iquitos	Refinería Conchán	OFP (Oficina Principal)	Total general
Tasa de rotación de personal	13	9	12	5	7	4	10
Tasa de rotación por renuncia voluntaria	2	2	0	0	1	1	1
Número de trabajadores por despido o destitución	-	3	2	-	2	4	11
Número de trabajadores por fallecimiento	1	-	2	-	-	2	5
Número de trabajadores por jubilación	18	-	17	2	2	10	49
Número de trabajadores mutuo por disenso	-	-	-	-	-	-	0
Número de trabajadores por renuncia	18	4	1	1	3	7	34
Número de trabajadores vencimiento de contrato	135	13	40	9	10	14	221
Total general número de trabajadores	172	20	62	12	17	37	320
Porcentaje de trabajadores retirado por mutuo acuerdo	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Porcentaje de retiros voluntarios / total de retiros	10.5%	20%	1.6%	8.3%	17.6%	18.9%	10.6%

Tabla 20
Rotación de trabajadores según edad, género y operación GRI 401-1

Rotación de empleados	Refinería Talara		Plantas y terminales		Oleoducto		Refinería Iquitos		Refinería Conchán		OFP (Oficina Principal)		Total general		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Total
Menores de 30 años	6	42	-	7	1	2	-	3	-	5	-	1	7	60	67
De 31 a 40 años	1	67	1	7	1	25	-	5	1	4	3	5	7	113	120
De 41 a 50 años	1	28	-	5	1	6	-	-	-	1	2	7	4	47	51
De 51 a 60 años	-	3	-	-	-	2	-	-	-	1	1	1	1	7	8
Mayores de 61 años	2	22	-	-	1	23	-	4	2	3	4	13	9	65	74
Total general	**10**	**162**	**1**	**19**	**4**	**58**	**0**	**12**	**3**	**14**	**10**	**27**	**28**	**292**	**320**

Tabla 21
Nuevas contrataciones GRI 401-1

Nuevas contrataciones	Refinería Talara		Plantas y terminales		Oleoducto		Refinería Iquitos		Refinería Conchán		OFP (Oficina Principal)		Total general		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Total
Menores de 30 años	2	63	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	66	68
De 31 a 40 años	5	41	1	15	-	2	-	1	-	-	1	-	7	59	66
De 41 a 50 años	8	80	5	39	-	12	-	1	-	-	7	2	20	134	154
De 51 a 60 años	10	84	1	18	1	7	-	-	-	-	2	8	14	117	131
Mayores de 61 años	2	71	-	3	1	1	-	-	-	-	2	1	5	76	81
Total general	**27**	**339**	**7**	**75**	**2**	**22**	**0**	**2**	**0**	**0**	**12**	**14**	**48**	**452**	**500**

5.3. Diversidad, igualdad y equidad

Contamos con una Política de Equidad, Diversidad e Inclusión que constituye un eje importante en nuestra gestión humana, destinada a promover la igualdad entre nuestros trabajadores directos y contratistas, sin distinción de ninguna índole. Cabe agregar que contamos con un Comité Paritario compuesto por tres representantes elegidos por votación y tres designados por la administración, quienes se encargan de promover dicha política. Este comité tiene la responsabilidad de proponer un plan de acción que incluya objetivos de diversidad en la empresa y estrategias para alcanzarlos a corto, mediano y largo plazo.

Tabla 22
Miembros del Directorio según edad y género* GRI 405-1

Rango de edad	<30		31-40		41-50		51-60		>60		Total
Género	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Directorio	-	-	-	-	1	-	-	-	3	-	4

Nota. (*) Miembros del Directorio al cierre del periodo 2023.

Tabla 23
Trabajadores según categoría laboral, edad y género GRI 405-1

Rango de edad	<30		31-40		41-50		51-60		>61		Total
Categoría laboral	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Gerente General	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Gerente Corporativo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	3
Gerente Departamento	0	0	1	1	0	4	1	0	0	1	8
Jefaturas	0	0	9	31	7	67	3	20	3	39	179
Coordinadores/ Supervisores	24	44	149	355	100	297	30	100	44	117	1 260
Empleados	31	128	50	362	26	259	22	134	46	427	1 485
Total general	**55**	**172**	**209**	**749**	**133**	**627**	**56**	**255**	**93**	**587**	**2 936**

5.4. Capacitamos a nuestros trabajadores

Somos conscientes de que la capacitación no solo impulsa el crecimiento personal de nuestro equipo, sino que, además, añade valor significativo a la empresa. A partir de esta premisa, enfocamos nuestros esfuerzos en fortalecer las capacidades de nuestros trabajadores, especialmente en materia de seguridad, en cumplimiento con las disposiciones de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para ello, ofrecemos programas de capacitación que incluyen cursos presenciales y virtuales, así como acuerdos con instituciones educativas para brindar formación gratuita. En respuesta a la situación económica actual de la Empresa, optimizamos la formación de nuestros instructores internos mediante el uso del Aula Virtual Petroperú, adaptando nuestras actividades a formatos presenciales y virtuales según sea necesario.

Nuestras acciones están alineadas a la Política de Aprendizaje Organizacional de Petroperú y supervisadas por nuestro proyecto de Universidad Corporativa. Esta iniciativa regula los criterios y condiciones de las capacitaciones, y prioriza especialmente la formación en seguridad.

De acuerdo con lo anterior, implementamos 1 020 actividades corporativas, que totalizaron 130 772 horas de capacitación, y un presupuesto ejecutado de S/ 368,404 para dicho fin, con un promedio de 43.84 de horas de capacitación por trabajador.

Tabla 24
Trabajadores capacitados en 2023

Trabajadores capacitados	2023
Número de trabajadores capacitados	2 983[20]
Número total de horas impartidas	130 772
Promedio de horas hombre	43.84

La formación brindada a nuestros trabajadores garantiza su crecimiento y educación continua. En este sentido, los temas estratégicos abordados en las capacitaciones incluyen áreas como salud, seguridad, operaciones, procedimientos, tecnología de la información y habilidades profesionales.

De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo integral de nuestro equipo, destacando nuestra dedicación a la educación y al fortalecimiento de habilidades en múltiples áreas de conocimiento.

[20] El número de trabajadores capacitados es mayor al número de trabajadores reportados al cierre del 2023 porque durante el año algunos trabajadores concluyeron su contrato.

Con este propósito, llevamos a cabo capacitaciones en temas estratégicamente priorizados para mejorar la eficacia y la eficiencia en nuestros procesos, las cuales se detallan a continuación: GRI 404-2

Gestión comercial

Impartimos conocimientos fundamentales y herramientas esenciales para el diseño de estrategias comerciales eficaces, a fin de enfrentar los desafíos y las oportunidades del mercado de selección.

Gestión de soporte

Nos centramos en mejorar constantemente los procesos de soporte para brindar una asistencia efectiva tanto a nuestros clientes internos como externos.

Liderazgo y habilidades blandas

Potenciamos las habilidades de liderazgo para fortalecer la capacidad de nuestros trabajadores, a fin de que estos puedan dirigir equipos y gestionar proyectos de forma eficaz.

Operaciones

Optimizamos la eficacia operativa a través de la revisión y mejora continua de nuestros procedimientos internos, a fin de asegurar la excelencia en la realización de tareas y procesos.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Enfatizamos en la seguridad y el bienestar de nuestros trabajadores, para ello, asignamos la mayoría de nuestras horas de formación a este tema esencial, en consideración de las limitaciones.

Sistema de Gestión Normativo

Mejora y fortalecimiento de la comprensión de las normativas actuales para garantizar el cumplimiento de las regulaciones y estándares pertinentes en nuestra industria.

A continuación, detallamos información referida a las horas de formación según las temáticas de conocimiento priorizadas y número de trabajadores capacitados. GRI 404-1

Tabla 25
Horas de formación según temáticas de conocimiento y número de trabajadores capacitados GRI 404-1

Área de conocimiento	Horas de formación	Porcentaje	Número de trabajadores capacitados	Porcentaje de trabajadores capacitados en relación con el número total de trabajadores
Seguridad y Salud en el Trabajo	66 615	50.94 %	2 932	99.9
Gestión de Soporte	33 329	25.49 %	1 165	39.7
Operaciones	17 259	13.20 %	1 279	43.6
Sistema de Gestión Normativo	8 581	6.56 %	1 369	46.6
Liderazgo y Habilidades Blandas	2 840	2.17 %	458	15.6
Gestión Comercial	2 148	1.64 %	62	2.1
Total	**130 772**			

En lo que respecta al total de horas de formación según operación o sede, 48.7% del total de horas de formación fueron destinadas a personal de Refinería Talara, y 24.7% de Oficina Principal, representando casi 75% del total de horas de capacitación impartidas a personal de estas operaciones.

A continuación, detallamos las horas de formación según sede u operación:

Tabla 26
Horas de formación según sede GRI 404-1

Sede	Cantidad de horas	Porcentaje
Refinería Talara	63 657	48.7
Oleoducto	16 000	12.2
Refinería Iquitos	9 922	7.6
Refinería Conchán	8 872	6.8
OFP (Oficina Principal)	32 321	24.7
Total	**130 772**	**100%**

En lo que se refiere al número de trabajadores capacitados según rango y género, podemos observar que del total de personal capacitado (supervisores y empleados), 86% son hombres y 14% mujeres, que se condice con el porcentaje de representación de la fuerza laboral femenina en la Empresa.

No obstante, lo anterior, en lo que se refiere al total de horas de capacitación según género, el personal femenino de la Empresa concentró 50.6% del total de horas de capacitación frente a los hombres, 49.4%. Lo anterior, da cuenta de una participación homogénea en las jornadas de capacitación del personal.

Tabla 27
Trabajadores capacitados por rango laboral y género GRI 404-1

Rango laboral	Hombres		Mujeres		Total
	Cantidad de personal capacitado	Horas de capacitación	Cantidad de personal capacitado	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por trabajador horas
Supervisores	1 102	48 860	234	56 714	79.02
Empleados	1 466	15 800	181	9 396	15.29
Total	**2 568**	**64 660**	**415**	**66 110**	**43.83**

Es preciso señalar que los trabajadores tuvieron la oportunidad de participar en más de una capacitación, lo que significa que el número total de participantes capacitados incluye múltiples asistencias y no representa el número total de trabajadores en la organización.

A pesar de los desafíos financieros que encuentra la Empresa, hemos mantenido la formación en Seguridad y Salud en el Trabajo como nuestra prioridad, gracias al incansable compromiso de nuestros instructores internos y la colaboración activa de todo nuestro equipo. Esta dedicación nos ha permitido optimizar nuestros recursos sin comprometer la calidad de la capacitación. Valoramos profundamente el esfuerzo conjunto y la proactividad de nuestros trabajadores, los cuales son elementos esenciales para el éxito de nuestro programa de formación. Mantener esta dedicación en la formación del personal seguirá siendo una prioridad para garantizar la sostenibilidad y competitividad de nuestra empresa. GRI 404-2

Nuestro Plan Anual de Capacitación

Se enfoca en el fortalecimiento de las competencias técnicas de nuestro equipo.
A través de esta iniciativa, logramos los siguientes avances:

- Desarrollo del Primer Programa de Formación de Instructores Internos.
- Revisión del diseño conceptual de la Universidad Corporativa Petroperú, mediante la recopilación de los antecedentes y otros documentos asociados. Asimismo, se revisó la concepción metodológica y las estructuras curriculares de las áreas para implementar el proyecto.

Asimismo, es importante mencionar que, como parte de nuestra Política de Aprendizaje Organizacional y Universidad Corporativa, promovemos la autocapacitación a través de iniciativas como el Plan de Ayuda Educacional (PAE) que, en 2023, contó con 138 participantes y un presupuesto de S/ 91 987.

5.5. Asociaciones colectivas

En 2023, establecimos relaciones sólidas con un total de 12 sindicatos, que representan a 2 208 de nuestros trabajadores. Esta cifra, que supone el 75 % del total de nuestra fuerza laboral, refleja nuestro compromiso continuo con el diálogo y la colaboración constructiva para promover un ambiente laboral inclusivo y satisfactorio para la empresa en general. GRI 402-1

Tabla 28
Cantidad de trabajadores afiliados según organización sindical GRI 2-30

N.°	Organización sindical	Cantidad de trabajadores afiliados
1.	Sindicato de Trabajadores Administrativos de PETROPERÚ S.A. (STAPP)	993
2.	Sindicato Nacional de Profesionales de Petróleos del Perú-PETROPERÚ S.A. (SINAPROPP)	276
3.	Sindicato Unificado de los Trabajadores del Petróleo, Energía, Derivados y afines de la Región Grau (SUTPEDARG)	233
4.	Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú SA-Operaciones Conchán (SUTRAPEP OC)	137
5.	Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú-Operaciones Oleoducto (SIN OLE)	114
6.	Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones Selva (SU TOS)	72
7.	Unión Sindical de Trabajadores de Petróleos del Perú-Operaciones Oleoducto (US OLE)	20
8.	Sindicato de Unidad Nacional de Trabajadores Petroleros de PETROPERÚ S.A. (SIN UNTP)	74
9.	Sindicato de Trabajadores de Petróleos del Perú-OFP (STPP OFP)	35
10.	Sindicato de Trabajadores Refineros de PETROPERÚ-Refinería Talara (SITRAREPP)	71
11.	Sindicato Nacional Único de Trabajadores Empleados y Administrativos de PETROPERÚ S.A. (SINUTREAPP)	155
12.	Sindicato de Servidores de Petróleos del Perú – Operaciones en la Selva (SSERPPOS)	28
	Total	**2 208**

Según el art. 28 "Alcances de la convención colectiva", del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas, respecto a los trabajadores que no se encuentran cubiertos por convenios colectivos, se precisa que el empleador no puede extender, de manera unilateral, los alcances de la convención colectiva. Cabe destacar que, en esta convención, las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que acuerden siempre que las mismas no establezcan diferencias injustificadas entre los/as trabajadores/as del ámbito o sean contrarias al ordenamiento jurídico.

5.6. Bienestar y clima laboral

Nos esforzamos por mantener un entorno laboral positivo y la motivación de nuestros trabajadores mediante una comunicación interna dinámica y bidireccional, que fomenta la participación de todas las partes involucradas. Es preciso destacar que nuestros canales de comunicación interna se han convertido en una fuente de retroalimentación básica para impulsar iniciativas que contribuyan al bienestar de nuestro talento humano. En este sentido, realizamos las siguientes acciones para garantizar el bienestar y clima laboral: GRI 2-29, GRI 402-1

- Periódicamente, realizamos conversatorios grupales —liderados por la Presidente del Directorio y la Gerencia General— que contaron con la participación de nuestros trabajadores. Esta acción tiene como objetivo conocer las inquietudes y requerimiento de nuestro personal en temas laborales, beneficios, entre otros.
- La Gerencia General realiza presentaciones virtuales con líderes y trabajadores de la empresa para mantener espacios de diálogo directo con ello, a fin de informar la situación de la empresa y el avance de los proyectos principales.
- Ponemos a disposición de nuestros trabajadores el canal de comunicación Petroinforma, vía WhatsApp, el cual facilita la rápida interacción.
- Aumentamos el alcance de la red social interna Yammer, donde nuestros trabajadores participan activamente.
- Nuestros profesionales de trabajo social brindaron atenciones individualizadas a nuestro trabajadores y familiares a nivel corporativo, que lograron un cambio de actitud para resolver los problemas identificados, así como de crecimiento personal.

Nuestra filosofía se centra en promover el bienestar personal y laboral de nuestros trabajadores. Por ello, ofrecemos los siguientes beneficios: GRI 401-2

Beneficios

- Seguridad social (EsSalud)
- Fondos de pensiones (AFP u ONP)
- Seguro médico - EPS (autoseguro PAMF)
- Jornadas flexibles
- Licencia por paternidad
- Coberturas por incapacidad e invalidez
- Patrocinio para estudios - Programa CTS SENATI
- Licencia con goce de haber en caso de enfermedad grave o terminal de familiar directo
- Licencia con goce de haber por fallecimiento de familiares directos
- Prima de vacaciones - préstamos vacacionales sin intereses

Asimismo, cuando se producen cambios operacionales que podrían afectar a nuestros trabajadores, como transferencias a otras operaciones, brindamos un aviso anticipado para garantizar una transición adecuada. Para los trabajadores solteros, el aviso se da al menos con cuatro semanas de antelación. En el caso de los trabajadores casados, se les informa con al menos ocho semanas de anticipación.

Por otro lado, en 2023, hemos sido objeto de 23 procesos de fiscalización por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). De los procesos iniciados, 17 fueron archivados y 6 se encuentran con acciones en curso. GRI 2-27

5.7. Responsables con los permisos parentales

En línea con nuestro compromiso con el bienestar familiar y el equilibrio entre la vida laboral y personal, ofrecemos un permiso parental integral a nuestros trabajadores. A continuación, detallamos la cantidad de trabajadores que han hecho uso de este beneficio durante el 2023:

Tabla 29
Trabajadores con derecho al permiso parental, según género GRI 401-3

Prestaciones sociales	Permiso por maternidad		Permiso por paternidad	
	N.° de trabajadores	N.° de días	N.° de trabajadores	N.° de días
Femenino	21	1 520	-	-
Masculino	-	-	61	753
Total	**21**	**1 520**	**61**	**753**

Tabla 30
Trabajadores con derecho al permiso parental, según edad y género GRI 401-3

Grupo etario	Género	Refinería Talara	Plantas y terminales	Oleoducto	Refinería Iquitos	Refinería Conchán	OFP (Oficina Principal)	Total general
Menores de 30 años	F	84	25	8	8	7	78	210
	M	441	60	67	55	44	82	749
De 31 a 40 años	F	29	7	9	4	9	74	132
	M	293	67	58	55	51	103	627
De 41 a 50 años	F	5	6	3	2	6	34	56
	M	115	22	20	22	24	52	255
De 51 a 60 años	F	0	0	0	0	0	0	0
	M	231	22	159	45	49	81	587
Mayores de 61 años	F	0	0	0	0	0	0	0
	M	135	19	9	4	3	2	172
Total		**1 333**	**228**	**333**	**195**	**193**	**506**	**2 788**

Tabla 31
Trabajadores con permiso parental que retornaron a laborar GRI 401-3

Prestaciones sociales	Permiso por maternidad	Permiso por paternidad
	N.° de trabajadores	N.° de trabajadores
Femenino	15	-
Masculino	-	61
Total	**15**	**61**

Tabla 32
Trabajadores con permiso parental que retornaron y continúan laborando 12 meses después GRI 401-3

Prestaciones sociales	Permiso por maternidad	Permiso por paternidad
	N.° de trabajadores	N.° de trabajadores
Femenino	21	-
Masculino	-	60
Total	**21**	**60**

Nuestros trabajadores temporales reciben las mismas prestaciones que el personal a tiempo completo. Sin embargo, conforme a la normativa interna de la empresa, algunos beneficios son de afiliación voluntaria y están sujetos a ciertos requisitos. Un ejemplo es el “Programa de Atención Médica Familiar” (PAMF), al que pueden afiliarse los trabajadores y sus familias (cónyuge, hijos y padres). Este programa tiene un periodo de carencia de tres meses para acceder a las clínicas afiliadas, lo que puede exceder la duración de algunos contratos temporales.

5.8. Salud y seguridad ocupacional

5.8.1. Enfoque de gestión

El cuidado integral del bienestar de nuestros trabajadores es una prioridad fundamental. Cumplimos rigurosamente con nuestra Política Integrada de Gestión, que abarca aspectos clave como Calidad, Ambiente, Seguridad de Procesos y Salud en el Trabajo (CASS), y que está disponible públicamente. Bajo esta premisa, reafirmamos nuestro compromiso con la seguridad y salud al mantener nuestras certificaciones ISO 14001, 45001 y 9001.

Nuestra principal prioridad es fomentar una cultura de salud y seguridad mediante la identificación y gestión proactiva de riesgos. Nos esforzamos por ofrecer un entorno laboral seguro y saludable, donde nuestros trabajadores estén protegidos de cualquier factor que pueda causar enfermedades ocupacionales. Para evaluar nuestro progreso en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo (SST), hemos establecido los siguientes objetivos e indicadores: GRI 403-1

Objetivos	Indicadores reactivos / eficacia	Indicadores proactivos / eficiencia
• Desarrollar y consolidar la cultura preventiva a nivel independiente. • Implementar el Modelo de Gestión Corporativo CASS (ISO 14001, ISO 45001, ISO 9001) en todos los procesos de Petroperú.	• Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo (IFAT). • Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo (ISAT). • Índice de accidentes vehiculares prevenibles (IAVP). • Número de incendios. • Número de eventos de seguridad de procesos. • Porcentaje cierre de SACs.	• Porcentaje de cumplimiento del Programa Integral CASS. • Porcentaje de cumplimiento del Objetivo Liderazgo CASS. • Porcentaje de cierre de reporte de actos y condiciones subestándares reportadas. • Porcentaje de cierre de acciones correctivas por eventos no deseados. • Índice de tarjetas Petroperú T-Cuida. • Porcentaje de cumplimiento de mantenimiento del Modelo de Gestión Corporativo CASS. • Índice de formación de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para monitorear y evaluar el desempeño en la gestión de calidad, ambiente, seguridad industrial, seguridad patrimonial, seguridad de procesos y salud ocupacional en todas nuestras sedes y dependencias, tanto para el personal interno como para los contratistas, utilizamos el Manual de Indicadores Clave de Rendimiento (KPI) CASS, documentado bajo el código MANA1-074.

En cada sede del Modelo de Gestión aplicamos una matriz para identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles destinados a prevenir o mitigar impactos negativos en nuestras actividades. Además, hemos implementado un Procedimiento de Gestión de Incidentes CASS, que se enfoca en mitigar cualquier impacto adverso y desarrollar estrategias de prevención e intervención efectivas. GRI 403-1

Nuestro sistema de seguridad se fundamenta en el cumplimiento de normativas específicas, tales como el Decreto Supremo N.° 005-2012-TR, que regula la Ley N.° 29783 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Decreto Supremo N.° 043, que establece regulaciones de seguridad para las actividades de hidrocarburos. Para garantizar una adecuada evaluación en materia de seguridad y salud, emitimos informes mensuales que incluyen datos sobre incidentes y otros indicadores relevantes. Estos informes nos permiten asegurar el cumplimiento continuo de la legislación vigente en este ámbito.

Dentro de nuestro Modelo de Gestión Corporativa CASS, realizamos un exhaustivo proceso de evaluación de cumplimiento centrado en la revisión de las normativas pertinentes en SST. Destacamos la existencia de nuestro Manual del Modelo de Gestión Corporativa CASS (MANA1-001), que proporciona detalles sobre los procesos y actividades necesarias para garantizar el cumplimiento de nuestra Política de Gestión Integrada de Calidad, Ambiente, Seguridad de Procesos y Salud en el Trabajo, así como de los requisitos legales y otros aplicables relacionados con la gestión de la calidad, el ambiente y la seguridad y salud en el trabajo.

Adicionalmente, contamos con el procedimiento corporativo PROA1-044 “Identificación y Evaluación de Obligaciones de Cumplimiento y Otros Requisitos”; en este detalla la metodología para identificar, actualizar, difundir, acceder y evaluar las obligaciones de cumplimiento, que incluyen compromisos pactados con otras partes interesadas. Es fundamental resaltar los indicadores de desempeño de este procedimiento, que abarcan el seguimiento, medición, análisis y evaluación, así como la evaluación del cumplimiento y la evaluación de los resultados. GRI 403-1

Cabe agregar que, ante la ocurrencia de incidentes y emergencias, aplicamos el Procedimiento PROA1-378 “Alerta, Lecciones Aprendidas, Análisis de Lección Aprendida y Lección de Éxito CASS”. Este procedimiento tiene como objetivo registrar y difundir eventos, sus causas y las acciones tomadas para evitar su recurrencia. Además, abarca la documentación de situaciones que hayan tenido un impacto positivo en nuestras instalaciones, promoviendo así la mejora continua y la prevención de problemas futuros.

Nuestro enfoque de gestión nos ha mantenido libres de investigaciones, medidas correctivas, cautelares, multas u otras sanciones relacionadas con el incumplimiento de normas de seguridad y salud.

5.8.2. Gestión de riesgos ocupacionales

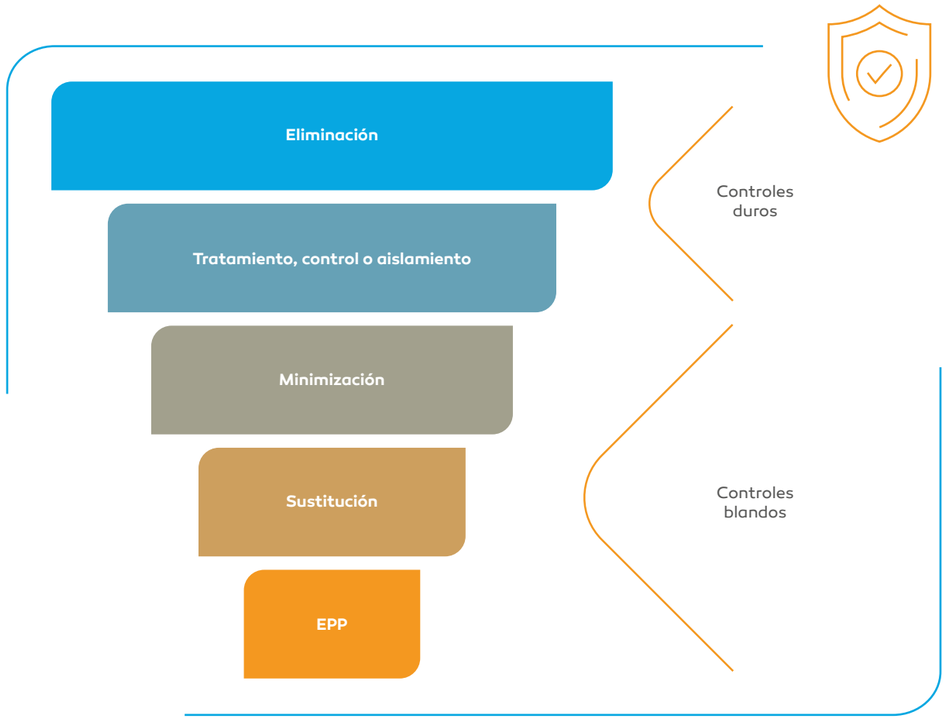
Nuestro compromiso es garantizar entornos laborales libres de cualquier factor que pueda afectar la salud física o mental de nuestros trabajadores. Para lograrlo, implementamos un riguroso proceso de identificación de peligros, evaluación de riesgos y establecimiento de controles, con el fin de intervenir y prevenir lesiones o enfermedades ocupacionales entre nuestro equipo.

En este marco, mantenemos implementado el procedimiento PROA1-043 “Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles”, que forma parte integral de nuestro Modelo de Gestión Corporativo CASS. El Comité Técnico de este modelo se encarga de revisar el documento, mientras que la Gerencia Corporativa de Administración, responsable del modelo, supervisa la elaboración, aprobación y distribución del procedimiento en todas nuestras sedes. GRI 403-2, GRI 403-9

En cuanto al desarrollo del procedimiento, este integra de cinco etapas:

1. Designación de equipos de trabajo, bajo la supervisión de los líderes del Modelo de Gestión CASS, quienes pueden solicitar apoyo y participación de expertos de otras áreas según sea necesario, como servicios médicos, seguridad y salud ocupacional, entre otros.
2. Elaboración del procedimiento operativo, implica la descripción detallada y secuencial de las tareas a realizar.
3. Identificación de procesos, subprocesos y actividades, cuyos resultados se registran en la matriz IPERC.
4. Evaluación de peligros y riesgos.
5. Implementación de medidas de control existentes, tras la identificación de peligros y riesgos, se determinan las medidas de control ya establecidas, siguiendo la jerarquía de controles presentada en la figura piramidal.

Figura 6
Etapas del procedimiento de jerarquía de control de riesgos.



Este procedimiento se aplica de manera consistente en todas nuestras operaciones, y cubre tanto condiciones habituales como excepcionales, incluyendo emergencias. Se extiende a todas las partes relacionadas, como trabajadores, proveedores y visitantes, y aborda de forma integral los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de quienes están vinculados con nuestra empresa.

Nuestra gestión de SST se fundamenta en dos aspectos principales: en primer lugar, capacitamos continuamente a nuestro equipo a través del curso de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control (IPERC), con el objetivo de mejorar su capacidad para detectar riesgos en el entorno laboral. En segundo lugar, implementamos el procedimiento “Stop Work”, que permite a nuestros trabajadores reportar de manera inmediata a su supervisor cualquier situación peligrosa que ponga en riesgo su vida, lo que resulta en la suspensión inmediata de la actividad correspondiente. Además, llevamos a cabo evaluaciones anuales del desempeño en seguridad y salud laboral para identificar áreas de mejora y fortalecer continuamente nuestros protocolos y prácticas. Cabe señalar que, la revisión de los peligros y riesgos se lleva a cabo al menos una vez al año o siempre que se introduzcan cambios en los procesos o instalaciones.

GRI 403-2, GRI 403-9

La Alta Dirección, respaldada por el Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, gestiona las iniciativas relacionadas con la seguridad y salud laboral. Este comité se reúne mensualmente y tiene las siguientes responsabilidades clave:

- Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud.
- Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Aprobar el Plan Anual de Capacitación de los Trabajadores sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Vigilar el cumplimiento de la ley, normas internas y especificaciones técnicas laborales relacionadas con la seguridad y salud laboral, así como el cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud.
- Promover que los nuevos trabajadores reciban una adecuada orientación, instrucción y formación sobre prevención de riesgos.
- Inspeccionar periódicamente las áreas administrativas y operativas, instalaciones, maquinarias y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.
- Investigar las causas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo; emitir las recomendaciones respectivas para evitar que estos se repitan.

Bajo este enfoque integral, durante el 2023, continuamos con la realización de acciones, procedimientos y directrices que promueven una gestión efectiva, con un enfoque prioritario en SST. A continuación, detallamos las iniciativas realizadas durante este período para asegurar resultados óptimos: GRI 403-2, GRI 403-9

Acciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

- Identificación de situaciones de emergencia potenciales.
- Revisión, actualización y aprobación de planes de contingencias.
- Auditorías internas y externas.
- Comunicación durante una emergencia.
- Planificación, ejecución y evaluación de simulacros.
- Formación y entrenamiento para responder ante emergencias.
- Emisión de informes de simulacros.
- Planificación, ejecución y evaluación de simulacros.

Nuestras acciones se basan en principios sólidos que buscan proteger la integridad física, la salud y la calidad de vida de nuestros trabajadores, contratistas y las comunidades cercanas a nuestras operaciones, para lo cual realizamos las siguientes acciones: GRI 403-2, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-9

Cursos

- Inducción Corporativa CASS.
- Gestión y Liderazgo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Permisos de Trabajo, Análisis de Trabajo Seguro (ATS), Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Control (IPERC), Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) y Manejo Defensivo.

Charlas

- Sensibilización sobre la Política Integrada de la Calidad, Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo de PETROPERÚ.
- Stop Work – Detener los Trabajos.
- Matrices IPER/matrices.

Herramientas de mejora

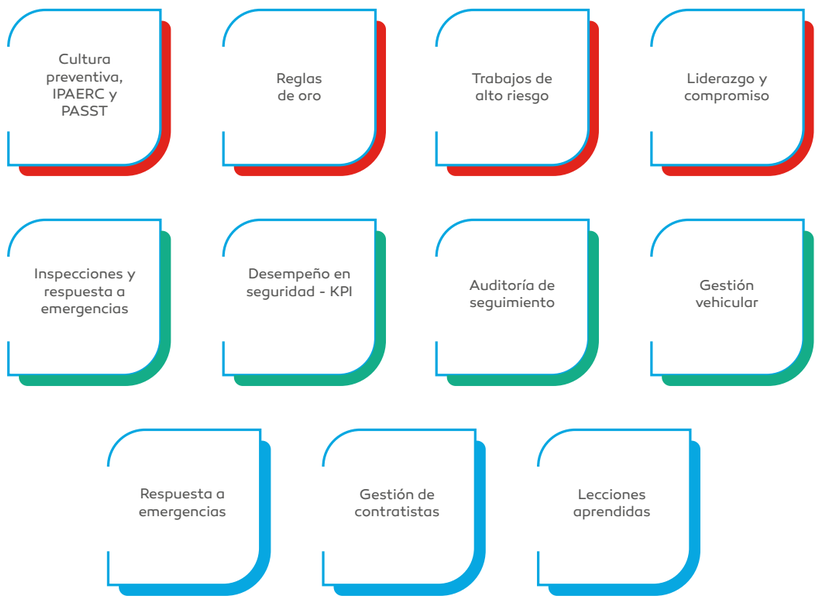
- Gestión CASS de Contratistas
- Gestión de Permisos de Trabajo
- Gestión Vehicular

Actividades

- Semana de Seguridad y Contraincendios.
- Semana de Seguridad y Salud en Trabajo
- Semana de Prevención de Incendios
- Entrenamiento de las brigadas de respuesta ante emergencias

Además de estas acciones, realizamos 11 campañas de sensibilización en todas nuestras sedes, con la participación tanto de personal propio como contratistas, contabilizándose hasta 22 753 asistencias, reflejándose todas las ocasiones en las que los participantes fueron sensibilizados. GRI 403-2, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7

Figura 7
Campañas de sensibilización



En 2023, alcanzamos nuestro objetivo de crear conciencia sobre la importancia de la prevención de riesgos y fortalecer la comprensión del uso de las herramientas de gestión CASS, lo que nos ha permitido alcanzar los siguientes resultados:

GRI 403-2

290 531
horas hombre de capacitación en SST, tanto a personal propio como a contratistas
GRI 403-5

4 003
Tarjetas de Petroperú T-Cuida emitidas

153
Simulacros

Ejecución constante de los momentos de seguridad al iniciar las reuniones de trabajo.

5.8.3. Cobertura SGSST

El Nuestra Alta Dirección respalda firmemente la participación activa de nuestros trabajadores en el desarrollo, revisión y perfeccionamiento de las prácticas relacionadas con la seguridad y la salud laboral. Para facilitar esta implicación, establecimos canales de comunicación diseñados para fomentar la colaboración y la generación de ideas entre el equipo. GRI 403-4

En línea con esta filosofía, nuestro SGSST se extiende a todos nuestros trabajadores y contratistas, lo cual garantiza una cobertura total y justa para todos. GRI 403-1, GRI 403-8

Tabla 33
Alcance del SSGT GRI 403-8

Alcance*	2022		2023	
	Cantidad	Alcance	Cantidad	Alcance
Trabajadores directos	2 656	100%	2 936	100%
Contratistas	7 922	100%	7 490	100%

Nota. (*) Sujetos a auditoría interna y certificación por parte de un tercero.

5.8.4. Comprometidos con la salud

Fomentamos una cultura de prevención en todas nuestras sedes a nivel nacional, en línea con nuestro compromiso de proteger a las personas y promover su salud y bienestar. Bajo este enfoque, nos centramos en mejorar la cultura preventiva en salud mediante actividades lideradas por la Jefatura de Servicios Médicos y Bienestar Social, junto con los servicios médicos de cada sede.

Es importante destacar que las áreas médicas de la empresa, a nivel corporativo, están bajo la supervisión de la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos. Además, garantizamos que toda la documentación relacionada con la salud de nuestros trabajadores sea gestionada con la máxima confidencialidad. GRI 403-3, GRI 403-6

Programa de Asistencia Médica Familiar (PAMF)

El PAMF está respaldado por el Ministerio de Salud (MINSA) como una Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS). Este programa ofrece a los trabajadores inscritos acceso a atención médica, odontológica, hospitalaria, medicamentos y otros beneficios médicos.

Los trabajadores pueden optar por unirse voluntariamente al beneficio convencional del PAMF, que brinda cobertura médica y otros servicios relacionados con el seguro de salud. En cuanto a los costos, la empresa cubre la prestación, mientras que el trabajador asume parte del deducible, el coaseguro y los gastos no cubiertos en planilla. Además, los trabajadores aportan una cuota mensual de afiliación para el sostenimiento del programa.

En 2023, el PAMF benefició a 9 745 titulares y dependientes, incluyendo a los padres de los trabajadores, quienes nos están cubiertos por otros seguros médicos. Además, brindamos soporte socioemocional al personal y familiares que enfrentaron enfermedades catastróficas, y que precisaron efectuar coordinaciones sobre los beneficios del citado programa, así como orientación por exceso de cobertura y otras cuestiones sociofamiliares.

GRI 403-3, GRI 403-6

Tabla 34
Afiliados al PAMF

Operación	Titulares afiliados	Dependientes afiliados	Total
Refinería Talara	1 259	3 254	4 513
Oleoducto	358	853	1 211
Refinería Iquitos	200	593	793
Refinería Conchán	200	507	707
OFP (oficina principal)	726	1 795	2 521
Total	**2 743**	**7 002**	**9 745**

Programa Club Mi Salud (pacientes crónicos)

Este programa del PAMF está destinado a los trabajadores activos afiliados, en cada sede, diagnosticados con hipertensión arterial, diabetes mellitus y dislipidemia asociada, en sus formas no complicadas. A través de este programa, los afiliados reciben atención médica especializada de manera mensual, que incluye medicación y controles de laboratorio según lo recomendado por el médico especialista.

Cabe señalar que, los trabajadores pueden unirse voluntariamente a este programa sin costo alguno. En este sentido, en 2023, 344 trabajadores se afiliaron al mismo, y se realizaron un total de 4 523 atenciones médicas.

GRI 403-3, GRI 403-6

Tabla 35
Programa Club Mi Salud

Operación	Afiliados	Atenciones
Refinería Talara	174	2 011
Oleoducto	50	734
Refinería Iquitos	46	878
Refinería Conchán	25	288
OFP (oficina principal)	49	612
Total	**344**	**4 523**

Plan de Acción de Actividades de Salud Pública sobre el Dengue

De manera voluntaria, implementamos un Plan de Acción de Actividades de Salud Pública en nuestras sedes contra el dengue como respuesta proactiva ante la emergencia sanitaria por el brote de dengue. Este plan incluyó un seguimiento médico integral para los trabajadores afectados hasta su recuperación sin que se reportaran casos graves o fallecimientos. Además, adoptamos medidas preventivas como la educación sobre el dengue, la desinfección de espacios de trabajo y el monitore constante para reducir la exposición al virus.

GRI 403-3, GRI 403-6

Tabla 36
Casos de dengue y seguimiento

Operación	Casos confirmados	Casos Alta epidemiológica	Total
Refinería Talara	87	87	87
Oleoducto	62	62	62
Refinería Iquitos	6	6	6
Refinería Conchán	0	0	0
OFP (oficina principal)	141	141	141
Total	**296**	**296**	**296**

Plan de Vigilancia, Prevención y Control de la COVID-19

En 2023, continuamos con el Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de la COVID-19 en nuestras instalaciones a nivel corporativo, en cumplimiento con las normativas vigentes, pese a que la emergencia sanitaria por COVID-19 finalizó a mediados de año. En tal sentido, mantuvimos un seguimiento y control médico constante de todos nuestros trabajadores, aplicando medidas preventivas como la sensibilización, educación, seguimiento médico, evaluación médica, vigilancia ocupacional, entre otras.

Asimismo, extendimos la vigilancia de exposición a otros factores de riesgo, dirigidas a trabajadores propios y contratistas, subcontratistas, clientes y visitas de campo en nuestras instalaciones, con un enfoque particular en la detección y evaluación de trabajadores con síntomas respiratorios. GRI 403-3, GRI 403-6

Tabla 37
Seguimiento de casos COVID-19

Operación	Casos sospechosos	Casos confirmados	Total
Refinería Talara	73	66	139
Oleoducto	0	24	24
Refinería Iquitos	4	3	7
Refinería Conchán	13	14	27
OFP (oficina principal)	140	70	210
Total	**230**	**177**	**407**

Programa oncológico

Disponemos de los programas privados ONCOCLÁSICO PRO y ONCOPLUS, los cuales ofrecen cobertura médica altamente especializada para el tratamiento del cáncer. En el transcurso de 2023, se afiliaron 3 256 participantes a estos programas, entre titulares y dependientes, quienes se beneficiaron de una atención médica de vanguardia en la lucha contra esta enfermedad.

GRI 403-3, GRI 403-6

Tabla 38
Alcance programa oncológico

Operación	Programa ONCOPRO		Subtotal (A)	Programa ONCO PLUS			Total (A+B)
	Titulares afiliados	Dependientes afiliados		Titulares afiliados	Dependientes afiliados	Subtotal (B)	
Refinería Talara	122	354	476	159	349	508	984
Oleoducto	114	323	437	64	144	208	645
Refinería Iquitos	39	108	147	25	65	90	237
Refinería Conchán	51	141	192	41	79	120	312
OFP (oficina principal)	139	333	472	219	387	606	1 078
Total	**465**	**1 259**	**1 724**	**508**	**1 024**	**1 532**	**3 256**

Vigilancia Médico-Ocupacional

Realizamos la Vigilancia Médica Ocupacional con un equipo multidisciplinario compuesto por médicos, enfermeras, psicólogos, nutricionistas y técnicos en enfermería. Este servicio, financiado en su totalidad por nuestra empresa, se alinea estrictamente con nuestras directrices en medicina ocupacional, asegurando un enfoque integral en la salud y bienestar de nuestros trabajadores. GRI 403-3, GRI 403-6

Enfermedades profesionales

En 2023 no se registraron casos de enfermedades profesionales en ninguna de nuestras sedes operativas. GRI 403-3, GRI 403-6

Evacuaciones médicas

El servicio de evacuación es un beneficio que ofrecemos a nuestros trabajadores, el cual consiste en trasladarlos a las clínicas afiliadas al PAMF u otro programa médico en Lima, cuando sus condiciones de salud no puedan ser tratadas en su lugar de trabajo. En 2023, llevamos a cabo 132 evacuaciones médicas que beneficiaron a 63 trabajadores, lo que resultó en un promedio de dos evacuaciones por cada trabajador durante el año. GRI 403-3, GRI 403-6

Tabla 39
Evacuaciones médicas

Operación	N.° de evacuados	N.° de evacuaciones	Razón
Refinería Talara	30	72	2
Oleoducto	19	29	2
Refinería Iquitos	11	27	2
Refinería Conchán	0	0	0
OFP (oficina principal)	3	4	1
Total	**63**	**132**	**2**

Educación para la salud

Con el objetivo de fomentar una sólida cultura de prevención en salud, nos dedicamos a la formación y capacitación continua de nuestros trabajadores, para lo cual consideramos dos temas significativos: medicina ocupacional y salud preventiva. Durante el 2023, brindamos 1 214 charlas de medicina ocupacional a un total de 12 547 participantes, número que incluye múltiples participaciones por parte de los asistentes a las charlas. Esta acción asegura que cada miembro de nuestros colaboradores esté bien informados y preparados para mantener prácticas saludables en su entorno laboral.

GRI 403-3, GRI 403-6

Tabla 40
Charlas de salud de medicina ocupacional GRI 403-3, GRI 403-6

Operación	N.° de charlas	Participantes		Total
		Contratistas	Petroperú	
Refinería Talara	403	161	7 617	7 778
Oleoducto	108	681	463	1 144
Refinería Iquitos	585	174	206	380
Refinería Conchán	43	749	1 346	2 095
OFP (oficina principal)	75	284	866	1 150
Subtotal	**1 214**	**2 049**	**10 498**	**12 547**

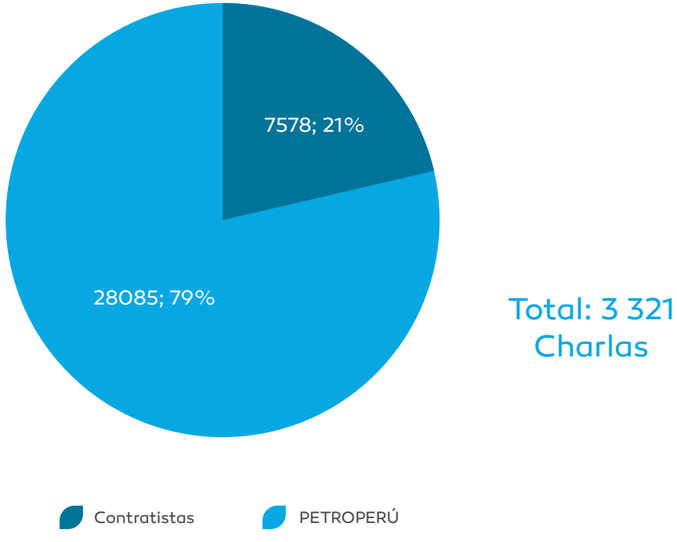
Tabla 41
Charlas de salud preventivas GRI 403-3, GRI 403-6

Operación	N.° de charlas	Participantes		Total
		Contratistas	Petroperú	
Refinería Talara	606	376	9 079	9 455
Oleoducto	481	3 579	2 430	6 009
Refinería Iquitos	585	204	206	410
Refinería Conchán	39	267	1 793	2 060
OFP (oficina principal)	396	1 103	4 079	5 182
Subtotal	**2 107**	**5 529**	**17 587**	**23 116**

En síntesis, en 2023, tanto nuestros trabajadores como contratistas se beneficiaron de un total de 3 321 sesiones de educación para la salud enfocadas en medicina ocupacional y prevención.

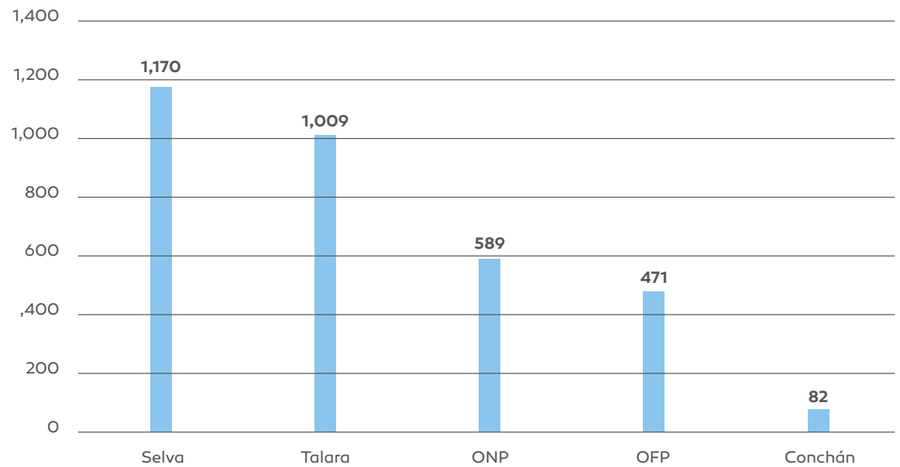
GRI 403-3, GRI 403-6

Figura 7
Charlas de salud: beneficiarios GRI 403-3, GRI 403-6



Total: 3 321 Charlas

Figura 9
Charlas de salud sede GRI 403-3, GRI 403-6



Atención médica en tópicos

Para cumplir con los estándares de seguridad en actividades relacionadas con hidrocarburos y nuestros protocolos internos de medicina ocupacional, establecimos puntos de primeros auxilios tanto en nuestras operaciones como en nuestra sede principal. Estos centros están diseñados para brindar atención médica urgente, emergencias y educación en salud.

Durante el 2023, realizamos 43 470 atenciones médicas en los puntos de prestación de salud, lo que refleja nuestro compromiso con la salud y seguridad de nuestros trabajadores.

GRI 403-3, GRI 403-6

Tabla 42
Atenciones médicas en tópicos GRI 403-3, GRI 403-6

Grupo etario	Refinería Talara	Oleoducto	Refinería Iquitos	Refinería Conchán	OFP (Oficina Principal)	Total atenciones	%
Petroperú	791	17 455	616	1 153	1 533	21 548	49.6
Contratistas	116	20 758	501	308	216	21 899	50.4
Visitantes	0	0	0	18	5	23	0.1
Total	**907**	**38 213**	**1 117**	**1 479**	**1 754**	**43 470**	**100.0**

Campañas de salud

Valoramos la importancia de los exámenes de salud para la detección temprana de enfermedades crónicas no transmisibles y la vacunación de adultos en nuestro personal (hepatitis B, difteria/tétano o antitetánica, antiamarílica, influenza estacional). Asimismo, priorizamos la identificación de riesgos biológicos en el lugar de trabajo.

Durante el 2023, llevamos a cabo 38 campañas de salud en colaboración con clínicas acreditadas por la autoridad sanitaria, que beneficiaron a 3 180 participantes, entre trabajadores y terceros. Estas campañas subrayan nuestro compromiso con la salud preventiva y el bienestar de nuestra comunidad laboral.

GRI 403-3, GRI 403-6

Tabla 43
Beneficiarios campañas de salud GRI 403-3, GRI 403-6

Operación	N.° campañas	N.° beneficiados
Refinería Talara	17	863
Oleoducto	1	100
Refinería Iquitos	3	235
Refinería Conchán	13	665
OFP (oficina principal)	4	1 317
Total	**38**	**3 180**

Atenciones de salud: psicología y nutrición

Este programa especializado ofrece asesoramiento integral, educación y seguimiento enfocados en el bienestar mental y la nutrición de nuestro personal. En 2023, se realizaron 2 837 atenciones psicológicas y 4 596 consultas nutricionales. Estos servicios refuerzan nuestro compromiso con la salud mental y el equilibrio nutricional de nuestros trabajadores.

GRI 403-3, GRI 403-6

Tabla 44
Atenciones de salud en psicología y nutrición GRI 403-3, GRI 403-6

Paciente	Refinería Talara	Oleoducto	Refinería Iquitos	Refinería Conchán	OFP (Oficina Principal)	Total atenciones	%
Psicología	1 033	318	290	823	373	2 837	38.2
Nutrición	1 508	336	946	1 086	720	4 596	61.8
Total	**2 541**	**654**	**1 236**	**1 909**	**1 093**	**7 433**	**100.0**

5.8.5. Accidentes laborales

Garantizamos una respuesta rápida y precisa a los accidentes mediante una comunicación efectiva —tanto interna como externa— con las autoridades pertinentes, gracias a nuestro Sistema de Gestión de Incidentes, Incidentes Peligrosos, Accidentes y Emergencias. A pesar de nuestra dedicación con la capacitación y el mantenimiento de estándares rigurosos, durante el 2023, se registraron los siguientes incidentes laborales:

Tabla 45

Indicadores de SST: accidentes laborales en trabajadores propios y contratistas* GRI 403-9

Indicador	2022				2023			
	Trabajadores		Contratistas		Trabajadores		Contratistas	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	2	0	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	-	-	-	-	-	-	-	-
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	16	2	13	0	15	1	22	1
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	-	-	-	-	-	-	-	-
Número de lesiones por accidente laboral registrables	2	0	16	0	2	0	12	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	3.48		1.42		2.91		1.87	
Número de horas trabajadas	5 754 666.0		21 884 387		6 186 985.52		18 721 429.64	

Nota. (*) El cálculo se ha realizado con base en 1 000 000 horas trabajadas. Para la recopilación de datos, las Jefaturas de Seguridad de cada una de las operaciones entregan mensualmente, a la Gerencia del Departamento de Seguridad, un registro de información de los accidentes ocurridos: leves, graves y fatales, desglosado por personal propio y contratistas, la cual se consolida para los reportes corporativos.

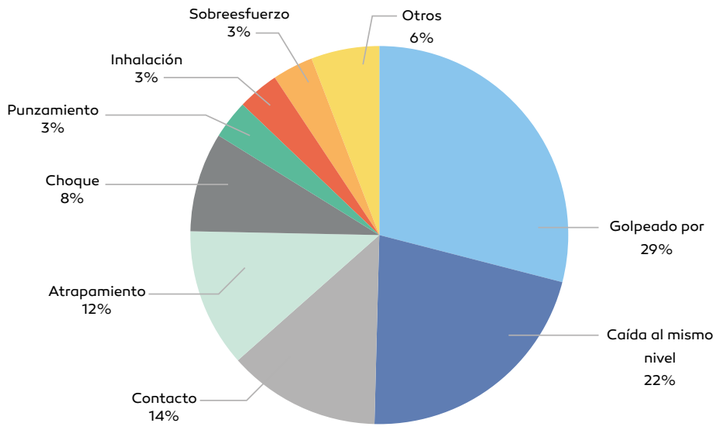
Tabla 46

Comparativo de accidentes, según tipo (2021-2023) GRI 403-9

	Tipo de accidente	2021	2022	2023
Trabajadores directos	Leves	1	2	2
	Graves	5	18	16
	Fatales	0	0	0
Contratistas	Leves	22	16	12
	Graves	19	13	23
	Fatales	0	2	0
Total		**47**	**51**	**53**

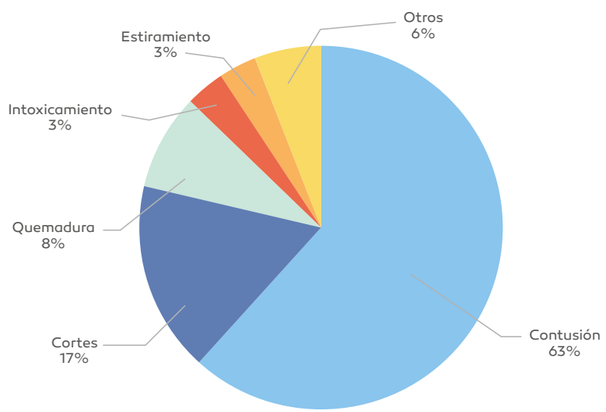
En 2023, los accidentes registrados se clasificaron principalmente según el tipo de contacto, que incluye incidentes como golpes con objetos, caídas al mismo nivel, contacto con superficies calientes y atrapamientos, entre otros.

Figura 10
Tipos de contacto que generaron accidentes laborales GRI 403-9



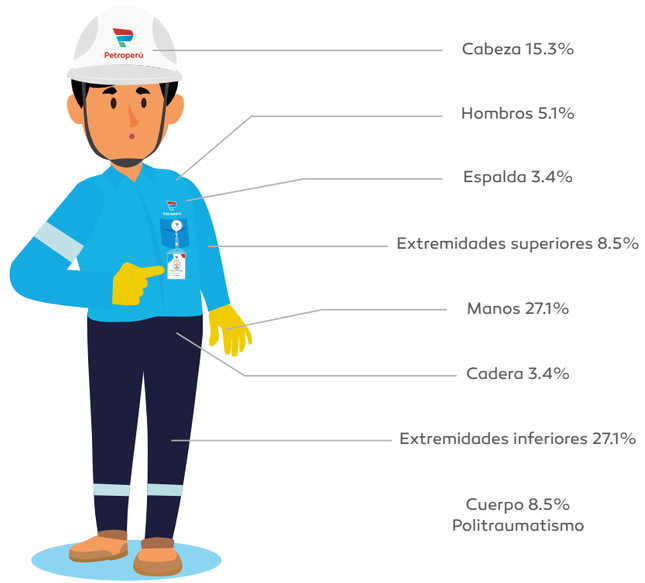
Con mayor frecuencia, los accidentes registrados han resultado en contusiones, cortes superficiales, inhalación de gases y quemaduras, entre otros tipos de lesiones.

Figura 11
Consecuencias de los accidentes laborales GRI 403-9



Con relación a las partes afectadas del cuerpo, las manos y las extremidades inferiores fueron las más afectadas.

Figura 12
Partes del cuerpo más afectadas a consecuencia de accidentes GRI 403-9



Reforzamos nuestra estrategia con prácticas sólidas de prevención y corrección respaldadas por un índice de frecuencia y severidad de accidentes. En 2023, nuestro Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo (IFAT) corporativo que considera accidentes de gravedad variable, así como a personal propio y contratistas, fue de 2.13 (se incrementó en 0.28 puntos respecto al 2002). Además, nuestro Índice de Severidad (ISAT) corporativo alcanzó 25.01 puntos, y en comparación con el 2022 se redujo en 94%. Ambos índices incluyen a hombres y mujeres.

Tabla 47
Comparativo de accidentes, según tipo (2021-2023) GRI 403-9

Indicador	2021	2022	2023
Índice de frecuencia de accidentes (IFAT)	1.61	1.85	2.13
Índice de severidad de accidentes (ISAT)	23.67	451.57	25.01

Hitos CASS

Integración de la seguridad de procesos en la Política de Gestión Integrada.

Realización de una auditoría interna del Modelo de Gestión Corporativo CASS, llevada a cabo por auditores certificados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Auditoría externa del Modelo de Gestión Corporativo CASS realizada por la certificadora SGS del Perú.

Implementación de procedimientos, instrucciones y directrices en el ámbito de gestión CASS.

Adopción de mejores prácticas en seguridad y salud del sector.

Implementación de la parada de seguridad, simulacros CI, charlas de divulgación y capacitación para las brigadas de respuesta ante emergencias.

Implementación rigurosa de los nuevos y estrictos protocolos de bioseguridad relacionados con el COVID-19.

Ejecución completa del programa de sensibilización.

6. Compromiso ambiental

Reconocemos la responsabilidad crucial que tenemos en la gestión y protección de los entornos en los que operamos. El desarrollo de recursos energéticos, en particular el petróleo y el gas, plantea desafíos ambientales significativos. Por ello, estamos comprometidos en desempeñar nuestras actividades de forma sostenible, reduciendo sus posibles impactos negativos y promoviendo un enfoque equilibrado entre el crecimiento económico y la protección del ambiente.

Nuestros lineamientos ambientales están expresados en las Políticas de Gestión Integrada de la Calidad, Ambiente, Seguridad de Procesos, Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la Política de Gestión de Biodiversidad las cuales se basan en los principios de uso eficiente de la energía y otros recursos naturales, y de estrategias para combatir el Cambio Climático; buscamos no solo cumplir con las normativas vigentes, sino también los compromisos voluntariamente suscritos en materia ambiental.

A continuación, detallamos los temas más relevantes relacionados a nuestro compromiso ambiental:

6.1. Cambio climático

En el 2023 realizamos el Primer Informe del Grupo de Trabajo Sobre la Divulgación Financiera Relacionada con el Clima (TCFD), el cual analiza y evalúa los riesgos financieros relacionados con el cambio climático en el mediano y largo plazo.

Este análisis se realizó con el apoyo de Sustainable1, que forma parte de S&P Global, y es líder en información y análisis sobre sostenibilidad y desempeño ambiental, social y de gobernanza (ESG) de empresas, el mismo que ha sido fortalecido también con recomendaciones de otros estándares internacionales relacionados y que han sido aplicadas por compañías del sector de alcance global.

En este contexto, identificamos los riesgos significativos relacionados al clima en nuestras operaciones, cuyas causas se tipifican —de forma general— como condiciones climatológicas desfavorables (fuertes vientos, corrientes marinas, oleajes anómalos, lluvias intensas, entre otros). A nivel de procesos, hemos incorporado estos riesgos climatológicos en nuestras evaluaciones, con especial atención a su impacto en nuestras operaciones de refinación.

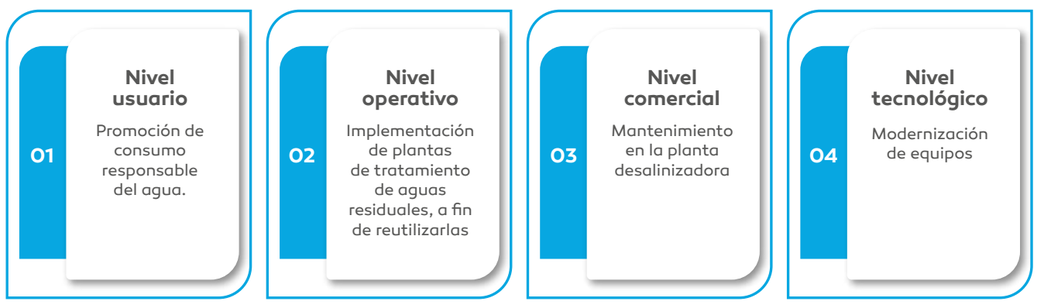
Como resultado, se identificó que el riesgo político incluye la posibilidad de un aumento en el precio del carbono, lo cual podría generar gastos adicionales y afectar negativamente los márgenes de la empresa. El citado informe evalúa este riesgo tomando en cuenta una prima asociada al precio del carbono, considerando el sector y la geografía de la empresa. La evaluación concluye que el riesgo político es bajo, dadas nuestras actuales emisiones de GEI.

En cuanto al riesgo de mercado, el análisis toma en cuenta la exposición sectorial y los perfiles de emisiones a nivel nacional, lo que ayuda a estimar el riesgo del precio del carbono para proveedores y clientes. Esto sugiere una alta probabilidad de incremento en los costos a lo largo de nuestra cadena de suministro, con un riesgo elevado de aumento en el costo de las materias primas y un riesgo moderado de trasladar estos costos a los clientes para el año 2030.

Finalmente, se identifican tres principales riesgos físicos para nuestra empresa en 2030: temperaturas extremas, inundaciones pluviales y fluviales, todos considerados de riesgo bajo. El análisis de estos riesgos incluye factores como costos de personal, de sistemas de refrigeración, limpieza y reparación, interrupción de actividades y pérdidas de productividad.

6.2. Gestión del agua

El agua es esencial para nuestros procesos, especialmente aquellos que requieren enfriamiento, producción de vapor y limpieza. En vista de ello, reconocemos la importancia de gestionar de manera responsable y eficiente este recurso, tanto en su uso como en su extracción controlada de fuentes superficiales y subterráneas para nuestras operaciones, y aplicamos medidas que favorecen el uso sostenible del agua: GRI 303-1, GRI 303-3

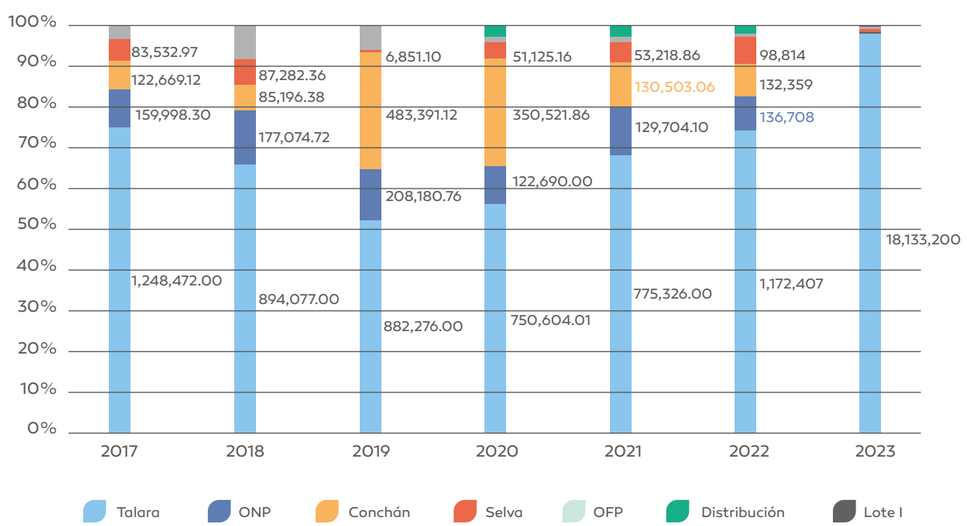


En 2023, utilizamos un total de 18,585,111.53 m³ de agua, de los cuales el 97.5% provino del mar y se destinó a las operaciones de la Nueva Refinería Talara, mientras que 264,312 m³ correspondieron a agua dulce superficial. Es importante destacar que, en 2022, la cantidad de agua destinada a la Refinería Talara fue de 1,172,407.42 m³. Por lo tanto, el aumento en el consumo registrado en 2023 se debe principalmente a la puesta en marcha de la Nueva Refinería Talara.

Tabla 48
Consumo de agua por fuente y operación GRI 303-5

Operación	Aguas superficiales	Aguas subterráneas	Suministro municipal/otra empresa	Total
Refinería Talara	18 133 200.00	0.00	0.00	18 133 200.00
Plantas y terminales	0.00	0.00	21 938.47	21 938.47
Oleoducto	69 488.56	36 634.00	8 438.00	114 560.56
Refinería Iquitos	65 447.57	0.00	0.00	65 447.57
Refinería Conchán	129 376	0.00	Cisterna 19 524.13 Bidón 85.40	148 985.53
OFP (oficina principal)	0.00	0.00	33 064.00	33 064.00
Lotes Noreste	0.00	0.00	67 830.00	67 830.00
Total	**18 397 512.13**	**36 634.00**	**150 880.00**	**18 585 111.53**

Figura 13
Tipos de contacto que generaron accidentes laborales GRI 303-5



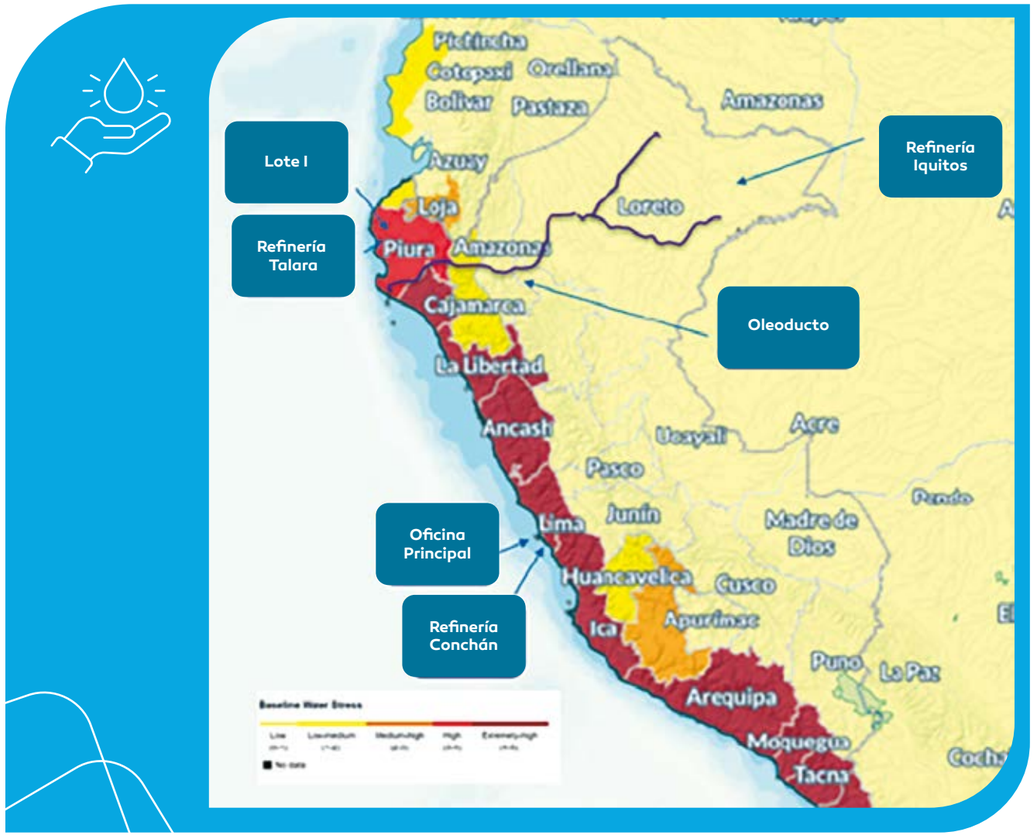
En zonas con estrés hídrico, implementamos sistemas de abastecimiento utilizando agua de mar para aliviar la presión sobre los recursos hídricos subterráneos y superficiales. Esta medida permite evitar conflictos con comunidades vecinas que dependen del agua para sus necesidades básicas de consumo. GRI 303-1

Tabla 49
Consumo de agua en zonas de estrés hídrico en m³ GRI 303-5

Operación	Aguas superficiales	Aguas subterráneas	Suministro municipal/otra empresa	Total
Refinería Talara	18 133 200.00	0.00	0.00	18 133 200.00
Oleoducto (Bayóvar)	0.00	0.00	3 570.00	3 570.00
Refinería Conchán	129 376	00	Cisterna 19 524.13 Bidón 85.40	148 985.53
OFP (oficina principal)	0.00	0.00	33 064.00	33 064.00
Lotes Noreste	0.00	0.00	67 830.00	67 830.00
Total	**18,262,576.00**	**0.00**	**124,073.53**	**18,386,734.93**

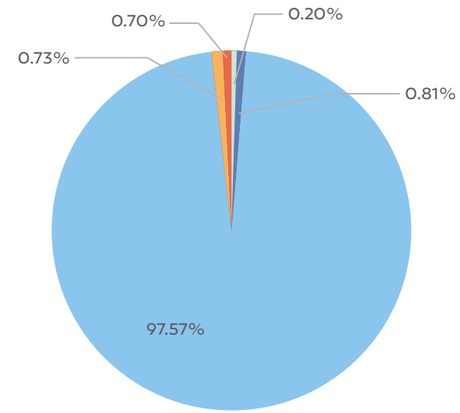
Para más información sobre la distribución de principales operaciones en zonas de estrés hídrico, de acuerdo con Aqueduct, puede visitar el siguiente enlace: https://www.wri.org/applications/aqueduct/country-rankings/

Figura 14
Principales operaciones en zonas de estrés hídrico



Cada sede cuenta con áreas dedicadas al control de gestión no industrial que registran el consumo de agua utilizando contadores o recibos proporcionados por los proveedores. Esta práctica nos permite una medición precisa y una gestión efectiva de nuestro consumo de agua en todas nuestras instalaciones. GRI 303-1

Figura 15
Consumo de agua por fuente-ámbito corporativo 2023 GRI 303-5



6.2.1. Gestión de residuos

La gestión adecuada de residuos es fundamental para preservar el ambiente, prevenir la contaminación del suelo, agua y aire, proteger la salud pública y conservar los recursos naturales. Por ello, promovemos la eficiencia operativa, a fin de reducir la generación de residuos, así como los impactos negativos y fomentar un futuro sostenible.

En nuestras actividades operativas, generamos diversos tipos de residuos siendo los más frecuentes las actividades de operación, mantenimiento y limpieza de nuestras instalaciones, la producción de coque y las emergencias ambientales en las cuales se han identificado posibles impactos negativos significativos asociados a los materiales y residuos en nuestras matrices de aspecto e impacto ambiental de no se correctamente manejado.

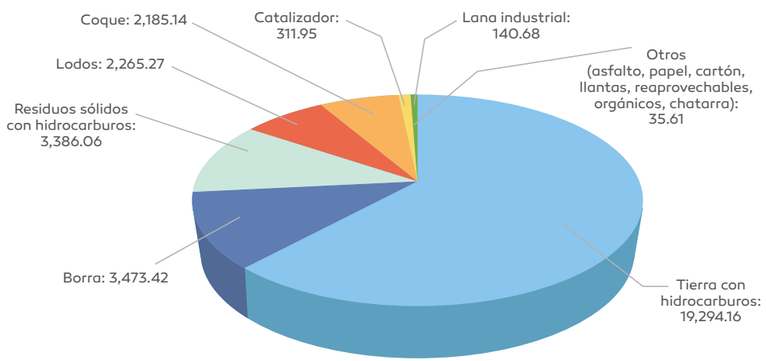
Por ello, desarrollamos una gestión de residuos dando estricto cumplimiento al marco normativo nacional y los procedimientos internos de la Empresa. En 2023, generamos 112.55 t de residuos sólidos no peligrosos y 35 786.76 t de residuos peligrosos, conforme al siguiente detalle:

Tabla 50
Generación de residuos sólidos peligrosos y no peligrosos por sede (toneladas) GRI 306-1, GRI 306-3

Sede	Residuos no peligrosos		Residuos peligrosos	Total (t)	Porcentaje
	Residuos orgánicos	Residuos inorgánicos			
Refinería Talara	86.6%	86.6%	86.6%	86.6%	86.6%
Plantas y terminales	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
Oleoducto	8.5%	8.5%	8.5%	8.5%	8.5%
Refinería Iquitos	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%
Refinería Conchán	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%
OFP (oficina principal)	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
Lotes Noreste	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%
Lotes Selva	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%
Total	**12.37**	**100.18**	**35,786.76**	**35,899.31**	
Porcentaje	**0.0%**	**0.3%**	**99.7%**		

La Refinería Talara es la sede que registra una mayor generación de residuos, representando el 86.3% del total, debido principalmente a la operación de la Refinería Talara (Mantenimiento, limpieza industrial, producción de coque) seguido por las actividades del Oleoducto Norperuano, con un 8.5%, debido en su mayoría a la atención de las Emergencias Ambientales.

Figura 16
Residuos más frecuentes en la Refinería Talara GRI 306-1, GRI 306-3



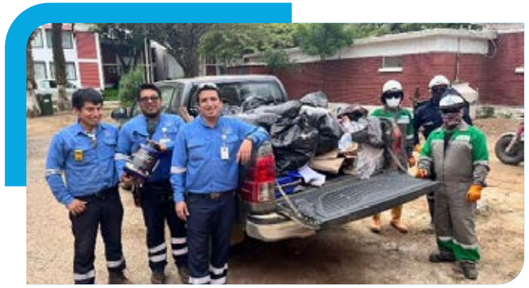
Al respecto, como parte del Plan de acción para la mejora de la gestión integral de Residuos en Talara, se realizaron las siguientes iniciativas GRI 306-2:

- **Implementación de Puntos Ecológicos.** Se continuó con la implementación de 84 puntos ecológicos en Refinería Talara, Planta de Ventas, Lote I y Milla Seis, con la finalidad de brindar los recursos necesarios a los trabajadores para una adecuada segregación de residuos sólidos de acuerdo con la NTP 900.058:2019. Se realizan inspecciones periódicas de estos puntos.
- **Programa de Sensibilización Ambiental.** Durante el 2023, como parte de este programa, hemos realizado diferentes campañas de sensibilización como Concurso Reciclatón, Flyer informativos, activaciones ambientales, Ecotrueques, campañas de limpieza priorizando la segregación y aprovechamiento de residuos valorizables, etc.
- **Programa de Segregación en la Fuente.** A través de este programa, beneficiamos a las asociaciones formales de recicladores de Talara, de manera conjunta con la Municipalidad. Desde el 2022, PETROPERÚ adoptó esta buena práctica y seguimos trabajando en la sensibilización al personal, en el 2023 se entregó 20,1 t de residuos sólidos aprovechables.
- **Recolección de Tóner.** Desde el 2022 participamos del Programa HP Planet Partners de la marca HP, que consiste en la devolución de tóner vacíos al proveedor para ser reinsertados a sus procesos.
- **Campaña de Recolección de Tapitas Plásticas.** En el 2023 se inició una campaña de recolección de tapitas plásticas, lográndose valorizar 500 kg. de tapitas plásticas que fueron destinados a la ONG Tierra y Ser, quienes, a cambio, beneficiaron con la entrega de dos sillas de ruedas a dos ciudadanos Talareños con habilidades diferentes.

Actividades ambientales

Capacitaciones ambientales

Sensibilización en condominio Punta Arenas



Reciclatón 2023

Ecotrueque 2023

Como parte de nuestro enfoque de gestión de residuos, realizamos el almacenamiento, valorización y disposición final de estos según a lo siguiente:

Tabla 51
Gestión de Residuos Sólidos (toneladas) GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5

Sede	Residuos peligrosos				Residuos no peligrosos			
	Destinados a la no eliminación		Destinados a la eliminación	Total (TM)	Destinados a la no eliminación		Destinados a la eliminación	Total (t)
	Almacenamiento	Valorización	Disposición final		Almacenamiento	Valorización	Disposición final	
Refinería Talara	0.00	4.45	31,072.69	31,077.14	0.00	15.15	0.00	15.15
Plantas y terminales	11.32	0.00	77.49	88.81	0.00	0.00	0.02	0.02
Oleoducto	1,376.42	0.00	1,664.61	3,041.03	3.61	0.00	3.98	7.58
Refinería Iquitos	34.81	1.40	135.88	172.09	2.22	6.72	21.82	30.76
Refinería Conchán	0.03	2.24	237.11	239.37	0.00	14.00	0.00	14.00
OFP (oficina principal)	-	-	-	-	-	-	22.01	22.01
Lotes Noreste	0.00	0.00	1,115.80	1,115.80	0.00	0.00	25.36	25.36
Lotes Selva	181.21	0.00	1.90	183.11	5.05	0.00	0.00	5.05
Total	**1,603.79**	**8.09**	**34,305.47**	**35,917.35**	**10.88**	**35.87**	**73.19**	**119.94**

En cuanto a residuos peligrosos, la disposición final se realizó en Rellenos de Seguridad autorizados y se pudo valorizar un pequeño porcentaje como cartuchos de tintas y toners en las alianzas que tenemos con empresas como HP. En el caso de llantas, en la Refinería Talara se utilizar para el embellecimiento de áreas verdes en vez de disponerlas.

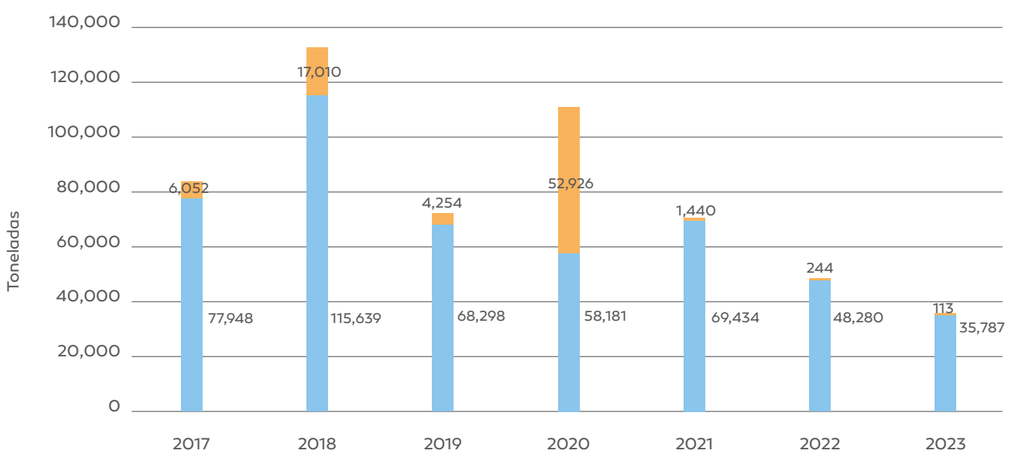
Para el caso de los residuos no peligrosos, la disposición final se realiza a través de las Municipalidades Locales de las sedes y se disponen en los rellenos sanitarios autorizados.

En el caso de Talara, mediante un convenio con la Municipalidad Provincial de Talara, participamos en el programa de segregación en la fuente, en la cual se realiza el recojo de residuos aprovechables, que luego son valorizados por 7 asociaciones de reciclaje locales. Es importante recalcar que el 2023 brindamos, apoyo en equipo de seguridad para estas asociaciones de reciclaje.

Finalmente, como puede apreciarse en la siguiente figura, durante el 2023 la generación de residuos sólidos se ha reducido a nivel corporativo, principalmente como consecuencia del término de la etapa constructiva de la Nueva Refinería Talara.

Figura 17
Comparativo de generación de residuos sólidos (toneladas) 2018-2023

GRI 306-3



6.3. Consumo de energía

Es esencial comprender y medir la Energía a nivel operativo con el fin de gestionar todos los procesos, productos o servicios que hacen uso de la energía, reducir el consumo y aumentar la eficiencia energética. Para ello es importante analizar las necesidades energéticas de cada planta y determinar cuáles son sus principales fuentes de energía, cuánta energía se consume y en qué períodos.

Al respecto, como parte de la actualización de los objetivos estratégicos 2023 – 2027, la Administración aprobó un objetivo específico vinculado con la Gestión de la Energía que permite asegurar el abastecimiento, optimizar los costos y evaluar e implementar herramientas y técnicas de Eficiencia Energética, a fin de obtener mejoras que impacten favorablemente la productividad y competitividad de los procesos y minimicen su impacto ambiental.

El Plan de Gestión de la Energía contempla las siguientes acciones:

- Diagnóstico energético corporativo: Análisis de la estructura de consumos de energía, costos y rendimientos de los principales equipos y procesos que tiene como propósito identificar el potencial y las principales oportunidades de ahorro de energía.
- Establecimiento de la Línea base: Monitorear los consumos, costos y eficiencias de equipos e instalaciones previas al desarrollo e implementación de los Planes de Eficiencia Energética, sobre cuyos resultados se harán la comparación de resultados futuros.
- Proyectos de optimización: Identifica y formula los principales proyectos de mejora y gestionará sus presupuestos, montaje y operación.
- Plan anual de Eficiencia Energética (PEE): Consolidar un Plan anual corporativo de eficiencia energética con el aporte de cada una de las Operaciones.
- Implementación del PEE: Selección de proveedores y supervisa la implementación de las gestiones y proyectos de mejora de eficiencia energética.
- Evaluación y ajustes de los PEE: En base a la experiencia adquirida, efectuar la evaluación de resultados.

Tabla 52
Plan de Gestión de la Energía

Actividades	2023	2024	2025	2028	2027
1. Diagnóstico energético corporativo	50 %	100 %	100 %	100 %	100 %
2. Establecimiento de Línea Base	50 %	100 %	100 %	100 %	100 %
3. Identificación y ejecución de Proyectos de Optimización		5 %	50 %	75 %	100 %
4. Elaboración, implementación y evaluación del Plan anual de Eficiencia Energética (PEE)		45 %	75 %	90 %	100 %

Para lograr dichos objetivos, cada operación cuenta con Sub-Comités de Ahorro de Energía y periódicamente se efectúan reuniones del Comité Central de Energía organizados por la Gerencia Corporativa Operaciones.

Durante el 2023 concluyó el Diagnóstico Energético y Línea Base de las operaciones Selva, Conchán, Oleoducto y Talara. Asimismo, se trabajó en una Política de Gestión de la Energía, cuya aprobación está prevista para el 2024.

Para determinar el consumo energético, se recopilaron datos sobre el consumo directo de combustibles (cantidad y el tipo) de cada fuente móvil o estacionaria, los cuales fueron transformados en sus unidades equivalentes de energía, según su respectivo poder calorífico. Respecto a los consumos indirectos de energía, acopiamos información sobre los parámetros de actividad proporcionados por la empresa suministradora de electricidad a nuestras unidades operativas.

GRI 302-1

Tabla 53
Consumo energético 2023 GRI 302-1

Consumo	Tipo de combustible	Energía (GJ)	Matriz energética (%)
Directo	Diesel 2/Diésel B5	153 634.20	6.50
	Gas ácido/Gas de refinería	291.42	0.01
	Gas incondensable	0.52	0.00
	Gasohol	441 90	0.02
	GLP	38 610.93	1.63
	Petróleos industriales	94 015.05	3.98
	Butano	72.17	0.00
	Naftas	215,557.80	9.12
	Gas natural	623 224.89	26.36
Subtotal		1,125,848.87	47.62 %
Indirecto	Electricidad	1 238 225.97	52.38
Total		2 364 074.84	100.00 %

Durante el 2023, consumimos 2 364 074.84 gigajulios (GJ), registrando un incremento de 34.2 % en comparación al 2022 (1,554,944.84 GJ), debido, principalmente, al arranque gradual de las unidades de la Nueva Refinería Talara. Cabe destacar que el 47.62 % de este consumo fue de generación propia; mientras que, el 52.38 % provino de la compra de Energía a empresas eléctricas.

6.4. Gestión de emisiones

Somos conscientes de que el uso de combustibles impacta sobre la atmósfera, así como del rol que desempeñan las empresas proveedoras de estos productos. Por ello, estamos comprometidos con seguir contribuyendo con el desarrollo del país, garantizando la producción y comercialización de combustibles de calidad e introducir mejoras para disminuir y controlar sus propias emisiones.

En el 2023, se aprobaron los Objetivos Anuales y Quinquenales de PETROPERÚ, para el periodo 2023 – 2027, alineados con la Política Energética Nacional y las exigencias internacionales ratificadas por el país como el Acuerdo de Paris. En el marco de lo anterior, se aprobó el Indicador 4.3: “Gestión de la Huella de Carbono”, el cual como objetivo reducir la intensidad de emisiones de CO2e de nuestras operaciones estableciendo compromisos voluntarios con metas quinquenales.

A continuación, se detalla el cronograma de actividades asociadas al indicador “Gestión de Huella de Carbono”:

Tabla 54
Plan de Gestión de la Huella de Carbono

	Actividades	2023	2024	2025	2028	2027
1.	Diagnóstico y verificación de la Huella de Carbono	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
2.	Monitoreo de la intensidad de emisiones	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
3.	Formulación y evaluación de proyectos de mitigación		14 %	29 %	43 %	57 %
4.	Implementar Planes anuales de Mitigación de emisiones (PME)		14 %	29 %	43 %	57 %

El Inventario de Emisiones Gases de Efecto invernadero (GEI), es nuestra principal herramienta para medir nuestra Huella de Carbono. Para llevarlo a cabo, hacemos uso de la metodología establecida en 2006 por el IPCC y a los reportes anuales sectoriales de gases de efecto invernadero (RAGEI, 2019) de la plataforma Infocarbono del Ministerio de Ambiente en aquellos casos en los que el Compendio no brindaba mayores orientaciones para el cálculo de emisiones de determinadas fuentes de GEI no asociadas directamente a la industria del petróleo. Estas metodologías nos permiten convertir las emisiones de distintos gases en una unidad estándar: tCO2eq.

La cuantificación y consolidación de las emisiones de GEI de PETROPERÚ se aborda desde el enfoque de control operacional. Bajo ese enfoque, se consideró dentro del inventario de emisiones de GEI a todas las actividades e instalaciones en los que la Empresa tiene autoridad plena para introducir e implementar sus respectivas normas operativas, ambientales y de seguridad industrial y salud ocupacional. En ese sentido, el presente Reporte contiene información correspondiente a las emisiones de GEI de Refinerías Talara, Conchán, Iquitos, Lote I, el Oleoducto Norperuano y la Oficina Principal de la Empresa las cuales han generado un total de 175 581.25 tCO2eq en las Categorías 1 (Emisiones directas) y 2 (Emisiones indirectas de compras de Energía).

Para la medición de nuestra huella de carbono, se han incluido los gases de dióxido de carbono (CO2), óxido nitroso (N2O) y metano (CH4).

Figura 18
Distribución de emisiones de GEI por año y categoría

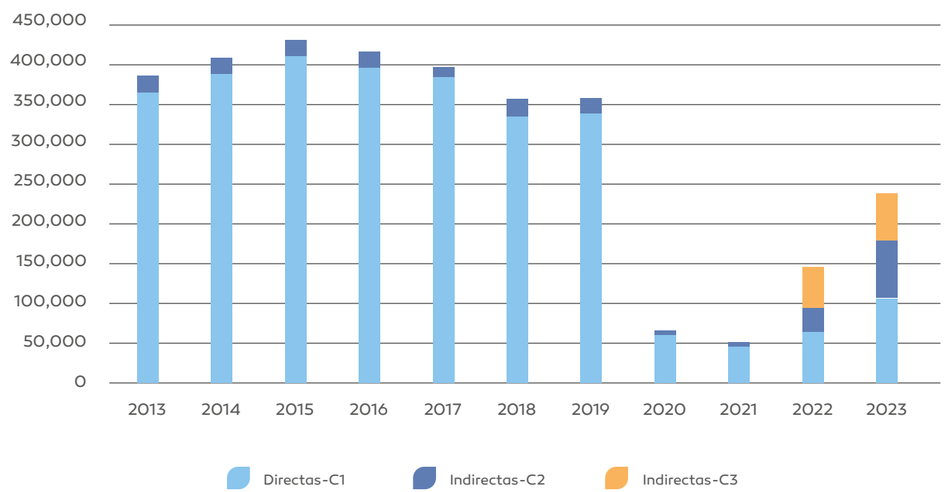


Tabla 55
Emisiones de GEI en 2023.

Dependencia	Categorías (norma ISO)			Total
	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	
	tCO_2eq	tCO_2eq	tCO_2eq	tCO_2eq
Refinería Talara	60 507.01	66 996.93		127 503.94
Oleoducto	7 055.18	201.31		7 256.49
Refinería Iquitos	10 695.50	212.31		10 907.81
Refinería Conchán	16 349.16	1 248.88		17 598.04
OFP (oficina principal)	16.89	422.15		439.04
Lote I	11 819.02	56.90		11 875.92
Total	**106 442.76**	**69 138.49**	**58 603.57**	**234 184.82**

El 65 % de las emisiones de GEI provinieron de las operaciones de la Refinería Talara. Además, que el 45% de las emisiones provienen de la Categoría 1 “Emisiones Directas”.

Respecto a otras emisiones como las de biomasa, se cuenta con los siguientes resultados:

Tabla 56
Otras emisiones en 2023 (Biomasa)

Otras emisiones	tCO_2	%
Combustión Biomasa C1 + C2	275.13	16
Combustión Biomasa C3	1 400.42	84
Total	**1 675.55**	**100**

En cuanto a las emisiones por fuente, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 57
Emisiones por tipo de fuente GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3

Emisiones	Operación	tCO_2	tCH_4	tN_2O	tCO_2eq	Porcentaje
Emisiones directas	Fuentes estacionarias	69 894.52	2.03	0.34	2.03	29.91%
	Fuentes Móviles	579.49	0.04	0.03	0.04	0.25%
	Gas Quemado en Antorcha	32 703.72	0.06		0.06	13.97%
	Fuentes de venteo/proceso	2 558.00	0.00		0.00	1.09%
Emisiones indirectas	Emisiones fugitivas	0.00	18.15	0.01	18.15	0.23%
	Consumo de energía eléctrica	68 913.41	3.52	0.44	3.52	29.52%
	Fuentes de combustión (transporte de productos)	57 678.45	3.63	2.99	3.63	25.02%
Subtotal Combustión de biomasa		232 327.60 1 923.01	27.44 0.00	3.81 0.00	234 184.82	
Emisiones totales		199 313.79	11.94	3.82	234 282.17	

Por otro lado, se han estimado por segundo año consecutivo las emisiones Categoría 3, las cuales son realizadas por nuestros contratistas de Transportes terrestre de Productos, tanto a las plantas de ventas como a nuestros principales clientes industriales; como el transporte fluvial de Insumos, el cual ha generado un total 58,603.57 tCO2eq.

Tabla 58
Emisiones de categoría 3.

Actividad	Dióxido de carbono tCO_2	Metano tCH_4	Óxido nitroso tN_2O	Total carbono tCO_2eq
Transporte terrestre para el abastecimiento de plantas de venta	44 972.34	2.80	2.25	45 671.05
Transporte terrestre de abastecimiento a clientes industriales	7 412.66	0.46	0.37	7 527.83
Transporte fluvial	6 979.77	0.37	0.37	7 091.01
Sub Total	59 364.77	3.63	2.99	58 603.57
Emisiones de Biomasa C3				1 686.32
Total				**60 289.89**

Es importante recalcar que, en el 2023, hemos iniciado la medición de un nuevo indicador relacionado a la Intensidad de Emisiones, que permite relacionar las emisiones generadas con la magnitud de la actividad productiva o energética de la Empresa.

Este indicador no solo proporciona una perspectiva clara sobre la eficiencia de las operaciones, sino que también permite comparar el desempeño entre instalaciones, empresas o regiones con diferentes niveles de producción.

Por lo tanto, incluir la intensidad de emisiones como indicador principal en este reporte reafirma el compromiso de la empresa con la transparencia, la mejora continua y la responsabilidad ambiental frente a los desafíos climáticos actuales. Cabe precisar que este indicador se ha desarrollado para las actividades de Refinación en las sedes principales de la Empresa, a continuación, los resultados:

Tabla 59
Intensidad de emisiones GRI 305-4

Sede	Emisiones (Numerador) tCO_2	Carga procesada (Denominador) Mbbl	Intensidad de emisiones tC_2O/Mbbl
Refinería Talara	127 503.94	17 084.24	7.46
Refinería Iquitos	10 907.81	1 028.78	10.60
Refinería Conchán	17 598.04	1 423.83	12.36
Total	**156 009.80**	**19 536.85**	**7.99**

Nuestro objetivo de descarbonización

La ratificación del Perú al Acuerdo de París, así como la expectativa de los stakeholders financieros, el mercado y la sociedad de contribuir de manera efectiva y comprometida al cumplimiento de objetivos socioambientales globales, contemplan el compromiso de los países de alcanzar la Carbono Neutralidad para el 2050, así como el objetivo de las organizaciones de lograr una reducción significativa de emisiones GEI para el 2030.

Considerando la coyuntura que atraviesa la Empresa, así como la necesidad de definir un año base en el que la Refinería Talara opere de manera estable, la nueva Estrategia y Plan de Sostenibilidad con criterios ESG, establece un objetivo reducción de emisiones GEI (en intensidad) de 15% al 2030 (tomando el 2025 como año base), compuesto de los siguientes componentes:

Componente de reducción de emisiones GEI	Rango de reducción de Emisiones GEI (% expresado en intensidad)	Descripción
Proyectos de Optimización y Eficiencia Energética	5 - 10%	El porcentaje de reducción de emisiones GEI será definido luego de la evaluación y priorización de los proyectos de optimización del Plan de Gestión de la Energía.
Compensación con Créditos de Carbono	5 - 15%	Este componente de reducción de emisiones GEI completará la mitigación lograda por los proyectos de optimización y eficiencia energética hasta cubrir el Objetivo de Reducción al 2030.
Objetivo de Reducción al 2030	15%	Objetivo considera la suma de los dos componentes de reducción de emisiones GEI

Es importante que se prevé, la revisión del objetivo de reducción en el 2027, de cara a evaluar un compromiso mayor, una vez que la Empresa alcance las siguientes condiciones:

- Se mantenga una operación estable de Refinería Talara y se cuente con el cálculo de las emisiones GEI asociadas (definición de año base).
- Se concluya con la evaluación de la factibilidad de los proyectos de optimización del Plan de Gestión de la Energía.
- Se concluya con la evaluación de la factibilidad de los proyectos de negocio de bajas emisiones y con la identificación de fondos de inversión externos.

6.5. Biodiversidad

Contamos con una Política de Gestión de Biodiversidad que incluye criterios para gestionar los recursos naturales de las zonas aledañas a nuestras operaciones y guiar nuestras acciones hacia una cultura de prevención y conservación de la diversidad biológica de nuestras sedes a nivel nacional.

Es de destacar que nuestra política garantiza el cumplimiento de los requisitos exigidos a nivel nacional e internacional en las acciones de reformas y modernización de las unidades, acorde con las exigencias del mercado y la sociedad en general, a fin de continuar generando valor sostenible.

Actualmente contamos con 5.75 km2 de superficie de instalaciones cercanas a áreas naturales protegidas, los cuales representan la misma superficie del 2022.

Al cierre del 2023, contamos con las siguientes instalaciones cerca a áreas naturales protegidas (ANP).

Tabla 61
Instalaciones cercanas a áreas naturales protegidas GRI 304-1, GRI 304-3

Instalación	Tipo de instalación	Superficie (km2)	Ubicación respecto del ANP o área de alta biodiversidad
Estación Morona	Zona industrial (bombeo y almacenamiento) Zona de viviendas	0.07	Al interior de Zona Reservada Santiago Comaina. El tamaño, ubicación y estado de esta zona protegida está en el siguiente link: https://www.gob.pe/institucion/sernanp/informes-publicaciones/1945895-zona-reservada-santiago-comaina Ecosistemas terrestres y de agua dulce.
Estación 1	Zona industrial (bombeo y almacenamiento) Zona de viviendas	0.39	Al interior de zona de amortiguamiento de la Reserva Nacional de Pacaya Samiria. El tamaño, ubicación y estado de esta zona protegida está en el siguiente link: https://www.gob.pe/institucion/sernanp/informes-publicaciones/1749588-reserva-nacional-pacaya-samiria Ecosistemas terrestres y de agua dulce.
Estación 5	Zona industrial (bombeo y almacenamiento) Zona de viviendas	0.03	Al interior de zonas de alta biodiversidad no protegidas. Ecosistemas terrestres y de agua dulce.
Estación 6	Zona industrial (bombeo y almacenamiento) Zona de viviendas	0.06	Al interior de zonas de alta biodiversidad no protegidas. Ecosistemas terrestres y de agua dulce.
Terminal Bayóvar	Zona industrial (bombeo y almacenamiento) Zona de viviendas	5.20	Adyacentes a Zona Reservada de Illescas. El tamaño, ubicación y estado de esta zona protegida está en el siguiente link: https://www.gob.pe/institucion/sernanp/informes-publicaciones/1945785-reserva-nacional-illescas: Ecosistemas terrestres y marinos.

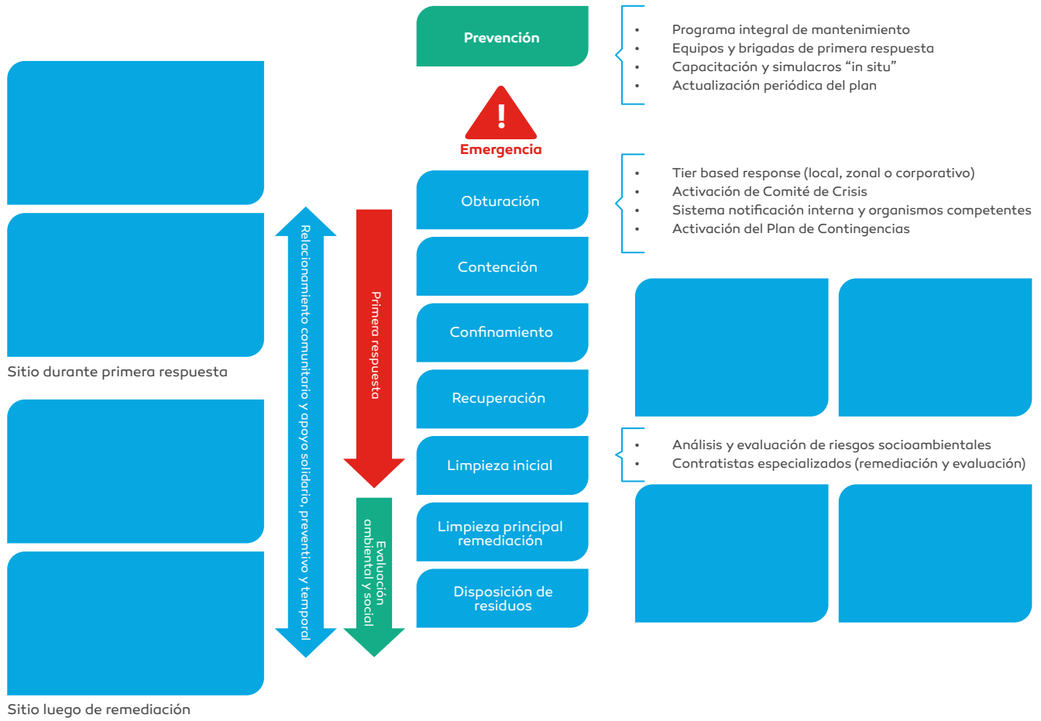
En el 2023, fuimos parte del Comité de Gestión para la elaboración del Plan Maestro de la Reserva Nacional Illescas 2024 – 2028, asimismo, brindamos todas las facilidades de acceso por nuestras instalaciones, a los especialistas de SERNAMP a fin de realizar los monitoreos biológicos necesarios para esta importante área natural protegida.

6.6. Emergencias Ambientales

Petroperú cuenta con planes de contingencia que definen su actuación frente a situaciones de emergencia, en cumplimiento del Reglamento de Protección Ambiental en Actividades de Hidrocarburos y otras normativas asociadas.

Es importante precisar que, como parte de la activación del Plan de Contingencias, contamos con la participación de empresas especializadas para llevar a cabo labores de respuesta inicial, incluyendo la limpieza de las áreas afectadas. Además de estas actividades, llevamos a cabo monitoreos de seguimiento para garantizar el cumplimiento de los objetivos ambientales en las áreas intervenidas, así como otras acciones de control: GRI 2-27, NO GRI: IPN-1

Esquema general de actividades - Plan de Contingencia del ONP



Asimismo, frente a la ocurrencia de cualquier tipo de emergencia ambiental, la Empresa realiza el reporte correspondiente a OEFA y otras Autoridades Competentes en función de la metodología de estimación de riesgos actualmente vigente[22], la cual se sustenta en la valoración de criterios específicos relacionados a la protección del ambiente.

De acuerdo con lo anterior, en el 2023 se reportaron 88 emergencias ambientales calificadas como reportables, según los criterios establecidos por el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA). Cabe recalcar que más del 60% de las emergencias se trataron de derrames o fugas de hidrocarburos de volumen menor a un barril:

Tabla 62
Emergencias ambientales reportables por sede en 2023 GRI 2-25, GRI 2-27, NO GRI: IPN-1

Sedes	Menor a 1 BLS	Menor a 10 BLS	De 10 a 100 BLS	Más de 100	No aplica	Total general
Refinería Talara	3	-	-	-	-	3
Oleoducto	-	1	1	9	-	11
Refinería Iquitos	1	-	-	-	-	1
Lotes Noreste	15	4	-	-	-	19
Lotes Selva (Lote 192)	34	15	4	-	1	54
Total general	**53**	**20**	**5**	**9**	**1**	**88**

Respecto a las causas de ocurrencia de estos eventos, la más frecuente fueron los hechos de terceros (principalmente cortes en tuberías), seguido por la falla de material, siendo que esta última situación se ha presentado principalmente en los lotes petroleros, debido al estado de deterioro de la infraestructura de los lotes que pasaron a ser operados por la Empresa en el 2023 (Lotes VI, Z-69 y 192).

Tabla 63
Emergencias ambientales reportables por causa en 2023 GRI 2-25, GRI 2-27, NO GRI: IPN-1

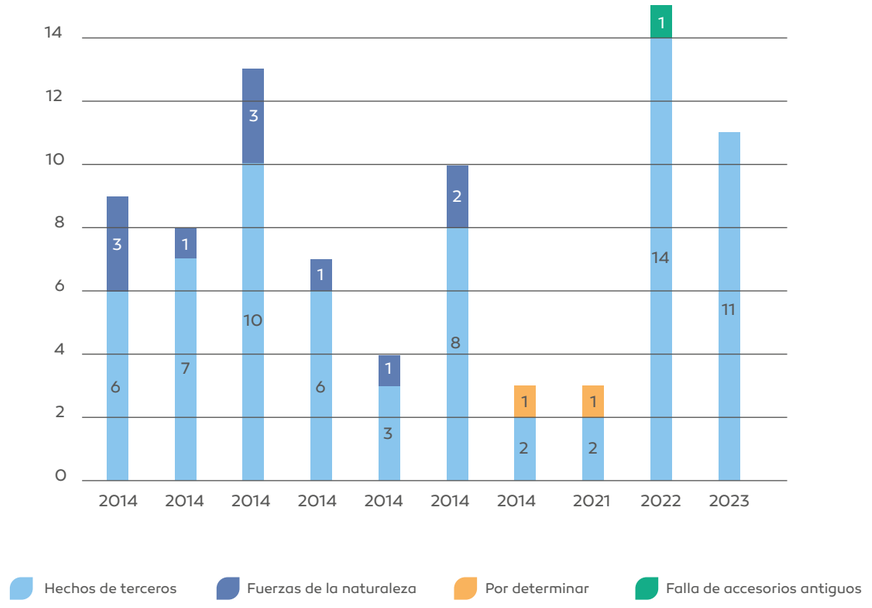
Sedes	Climático	Falla del material (*)	Falla del material	Hecho de tercero	No atribuible a Petroperú	Otros (humano, operativo, etc)	Total general
Refinería Talara	-	-	1	-	2	-	3
Oleoducto	-	-	-	11	-	-	11
Refinería Iquitos	-	-	1	-	-	-	1
Lotes Noreste	5	4	2	3	3	2	19
Lotes Selva	-	24	-	28	1	1	54
Total general	**53**	**28**	**4**	**42**	**6**	**3**	**88**

Nota. (*) Debido a las condiciones en que fue entregado el Lote

[22] Tras ocurrida cualquier emergencia, PETROPERÚ accede al aplicativo "Estimador de Riesgos Ambientales de Emergencias – ERA EMERGENCIAS" que facilita el uso de la metodología de manera inmediata, para conocer si está obligado o no a reportar. Sin embargo, cuando no esté obligado, debe comunicar las acciones adoptadas para atender la emergencia a través de la Plataforma Única de Servicios Digitales del OEFA (en adelante, "PLUSD") dentro de los 3 primeros días hábiles del mes siguiente de su ocurrencia

Es importante precisar que, respecto a las contingencias del Oleoducto, de las 83 emergencias ambientales, 70 son por hechos de terceros, 11 por fuerzas de la naturaleza y 2 por fallas de accesorios antiguos. La Empresa pone a disposición la estadística de las contingencias del ONP en el siguiente sitio web: https://oleoducto.petroperu.com.pe/plan-contingencia/estadisticas/

Figura 19
EmergenciaS Ambientales del Oleoducto 2014-2023



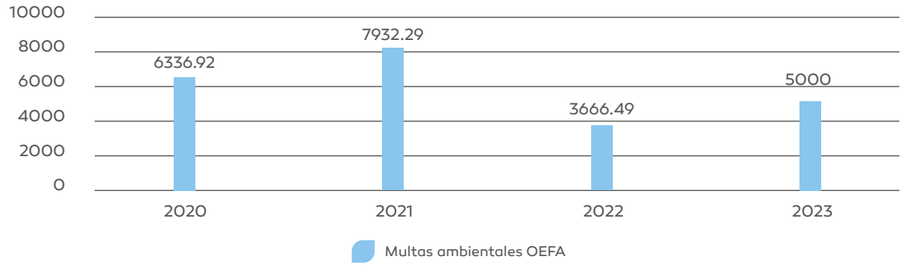
6.7. Cumplimiento normativo

Sobre el cumplimiento ambiental, estamos sujetos a inspecciones realizadas por autoridades competentes, encargadas de verificar que nuestras operaciones cumplan con la normativa ambiental vigente. GRI 2-25.

A pesar de haber implementado medidas preventivas y contar con asesoramiento técnico-legal, durante el 2023, nos impusieron las siguientes multas y sanciones socioambientales: GRI 2-27, NO GRI: IPN-1

- Multas significativas[23] que ascienden al monto de 5 000 UIT[24] en la tramitación de 66 Procedimientos Administrativos Sancionadores (PAS), por presuntamente no adoptar medidas de prevención contra la generación de impactos ambientales negativos a consecuencia de derrames ocurridos en el ONP. GRI 2-27.

Figura 20
Comparativo multas ambientales significativas 2020-2023 GRI 2-27



Nota. Información expresada en función a la UIT. Fuente: Gerencia Corporativa Legal.

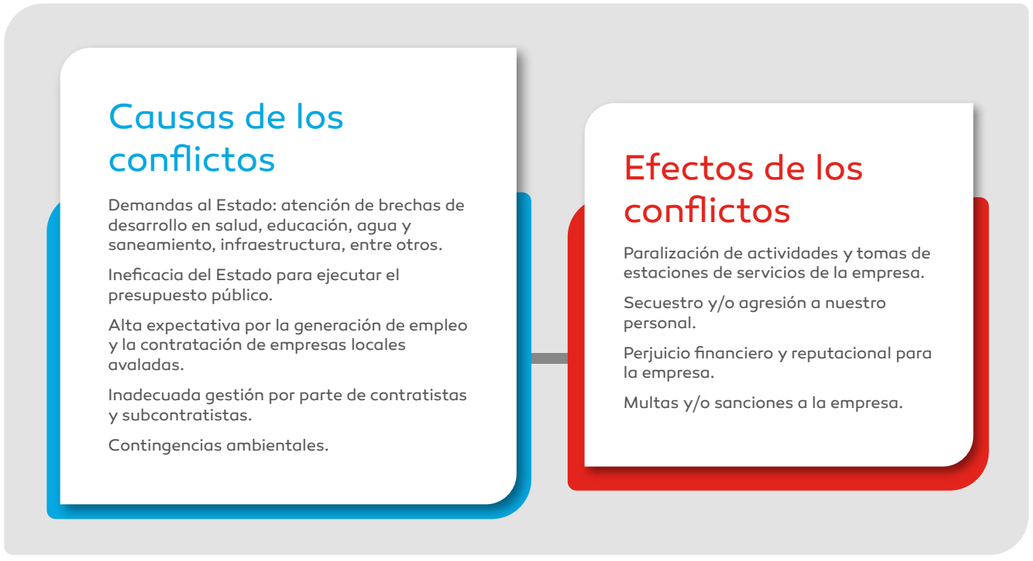
[23] Tras Internamente, de acuerdo con lo dispuesto por la Gerencia Corporativa Legal, las multas significativas serán aquellas superiores a 1 000 UIT.

[24] Unidad Impositiva Tributaria (UIT): valor en soles establecido por el Estado para determinar impuestos, infracciones, multas y otros aspectos tributarios. Al cierre del 2023, 1 UIT equivalía a S/ 4, 950, equivalente a USD 1, 325.

7. Compromiso con el desarrollo de las comunidades

GRI 413-1

Operamos en localidades con altos niveles de pobreza y bajos niveles de desarrollo, donde se encuentran distintos grupos de interés (comunidades nativas, población urbana y rural) con importantes brechas en servicios fundamentales como educación, salud e infraestructura, aspectos que han contribuido al surgimiento de tensiones sociales debido a la falta de inversión pública e incumplimiento de los compromisos establecidos en los espacios de diálogo.



La convivencia entre las actividades de la empresa con la población urbana o rural de las zonas de interés de cualquier operación requiere estrategias sólidas, transparentes y sostenibles de relaciones comunitarias, basadas en la gestión de riesgos.

Ante este panorama, buscamos desarrollar acciones directas que nos permitan desempeñar un rol de "catalizador social" que favorezca la articulación con el Estado. En esta línea, reafirmamos nuestro compromiso de proteger los derechos humanos en todas nuestras operaciones, y tenemos como misión contribuir a que nuestras operaciones se realizan de manera ininterrumpida, a través de la adecuada gestión de los procesos de relacionamiento comunitario y gestión social, generando intervenciones de impacto social dirigidas a promover el desarrollo sostenible de nuestros grupos de interés.

Contamos con una Política de Gestión Social[25] que integra 10 compromisos con la gestión preventiva de riesgos sociales y el desarrollo sostenible, además de incorporar un compromiso expresa con el Pacto Global y la Declaración Universidad de Derechos Humanos. Cabe señalar que esta política es extensible a nuestra cadena de suministros

[25] Aprobada mediante Acuerdo de Directorio N.° 075-2018-PP.

Nuestra Política de Gestión Social no solo establece directrices específicas para erradicar el trabajo forzoso, sino que también refleja nuestro firme compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas nuestras operaciones y relaciones comerciales. GRI 2-23

En esta línea, en 2023, destinamos S/ 20.8 millones[26] a diversas iniciativas de relacionamiento (S/ 6.7 millones) y proyectos para contribuir al desarrollo local (S/ 14.1 millones) en las zonas cercanas a nuestras operaciones en el ONP, Talara, Iquitos, Conchán, Plantas, Terminales y Lotes Petroleros, en beneficio de los pobladores de estas zonas.

S/. 20.8 millones
invertidos en iniciativas sociales.

1 869 269
beneficiarios

Tabla 64
Monto de inversión social y beneficiarios, según operación

Operación	Monto (miles de S/.)	Beneficiarios*
Refinería Talara y Plantas Norte	12 604	91 000
Terminales y Plantas Centro y Sur	114	4 491
Oleoducto	3 317	39 058
Refinería Iquitos y Plantas Oriente	541	16 061
Refinería Conchán	755	13 661
Corporativo	120	1 096
Lotes Noroeste (I, VI, Z-69)	1 568	22 547
Lotes Selva (64, 192)	1 735	1 355

Nota. (*) Nueva metodología de cálculo aplicada para el 2023: beneficiaros considerados proporcionalmente al tope de población por operación de acuerdo con la zona de influencia (no considera la sumatoria de beneficiarios por actividad, el cual sí se podrá visualizar en las tablas posteriores).
Fuente: Gerencia Proyectos de Sostenibilidad y Transición Energética.

[26] Monto sin IGV

Nuestro PRC se forma con base en enfoques interculturales, con el objetivo de fortalecer la confianza y el respeto mutuo con la población en la zona donde operamos.

7.1. Relacionamiento con la comunidad

Llevamos a cabo actividades en el marco de lo establecido en nuestro Plan de Relaciones Comunitarias (PRC), el cual representa un instrumento que aborda las acciones realizadas con la finalidad de gestionar los riesgos e impactos sociales en las operaciones, y mantener el buen relacionamiento con nuestros grupos de interés locales. Este plan es aprobado por la Gerencia General y contempla acciones en todas nuestras operaciones (por sede), a través de dos líneas estratégicas: GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 413-1

Gestión de riesgos sociales GRI 413-1

- Acciones para la interacción con grupos de interés y gestión del riesgo de conflicto vinculado a todos aquellos asuntos que pueden ser atendidos por la empresa.
- Gestión de grupos de interés: relacionamiento directo y permanentemente en campo.
- Acompañamiento y soporte de relaciones comunitarias a las operaciones.
- Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos.
- Gestión preventiva de conflictos, articulación con el Estado y atención de crisis.
- Gestión del empleo local.
- Monitoreo de la gestión social a contratistas.
- Atención a los compromisos sociales.

Aporte al desarrollo local GRI 413-1

- Proyectos sociales con evaluación y medición de impacto en: educación, salud, desarrollo productivo, generación de empleo e infraestructura para el desarrollo.
- Diagnósticos socioeconómicos.
- Cartera de proyectos en educación, salud, desarrollo productivo, infraestructura.
- Gestión de Obras por Impuestos.
- Asistencia técnica y capacitación en gestión pública a gobiernos locales.
- Apoyos sociales.

Nuestro PRC plantea lineamientos y metas corporativas identificados y priorizados, define programas, proyectos y actividades para la gestión de riesgos sociales y la generación de valor compartido, y su alcance involucra todas las actividades en la que participa la empresa, así como aquellas que ejecuta.

En cuanto a la identificación y evaluación de los riesgos sociales asociados a nuestras operaciones, en 2023, enfrentamos tensiones sociales. Sin embargo, mediante el diálogo y la construcción de consensos con los actores locales, nuestro equipo de supervisores de relaciones comunitarias logró transformar estos eventos. Esto permitió alinear las expectativas de la comunidad y facilitar la colaboración con entidades estatales para mitigar el impacto en nuestras actividades operativas. GRI 2-25

S/. 6.7 millones

inversión aproximada en en actividades de relacionamiento con nuestros grupos de interés locales y, a partir de ello, fomentamos el diálogo y relacionamiento con la población cercana a nuestras operaciones en la costa, sierra y selva. GRI 413-1

A continuación, se detallan algunas de las iniciativas más destacas de relacionamiento comunitario implementadas durante el 2023:

Oficina de Información y Participación Ciudadana (OIPC) del PMRT

- **Objetivo:** Promover espacios de participación de los actores del área de influencia del PMRT.
- **Beneficiarios:** 90 000 pobladores de Talara.

Apoyos sociales

- **Objetivo:** Fortalecimiento de los lazos de solidaridad entre la empresa y poblaciones aledañas con el fin de garantizar la viabilidad de las operaciones.
- **Beneficiarios:** 580 636 pobladores de comunidades y poblaciones aledañas a nuestras operaciones.

Facilidades logísticas para articulación con el Estado

- **Objetivo:** Fomentar espacios de diálogo entre la empresa, el Estado y las comunidades.
- **Beneficiarios:** 12 399 dirigentes de comunidades aledañas al ONP y la Refinería Iquitos.

Programa de Monitoreo Socioambiental Participativo

- **Objetivo:** Generar confianza en la población sobre el manejo operativo y el cumplimiento de las normas ambientales, con el fin de mejorar la percepción respecto a contaminación ambiental por parte de las operaciones de la refinería.
- **Beneficiarios:** 28 pobladores de Talara y Conchán.

Programa Navideño Despertando Sonrisas

- **Objetivo:** Fortalecer el relacionamiento a través de un espacio de alegría y diversión por fiestas navideñas en beneficio de niños y niñas.
- **Beneficiarios:** 13 260 niños de comunidades y poblaciones aledañas a nuestras operaciones.

Talleres en temas de ambiente, seguridad y salud y difusión del Código de Conducta del PMRT

- **Objetivo:** Prevenir conflictos y reclamos preparándolos para enfrentar posibles siniestros industriales que sobrepasen los límites de la Refinería Talara.
- **Beneficiarios:** 14 000 pobladores de Pariñas - Talara

7.2. Gestión de riesgos sociales

En línea con nuestra Política de Gestión Social y los estándares internacionales, identificamos y evaluamos los riesgos sociales que pueden surgir en nuestras operaciones y actividades. Con base en esta evaluación, proponemos medidas de gestión que se incluyen en los planes anuales de relaciones comunitarias, los cuales deben ser aprobados por la Gerencia General.

Gestión de empleo local y alineamiento de contratistas

Este enfoque involucra el Programa de Empleo Local, que considera procedimientos de contratación local y auditorias laborales, así como la Gestión de la Cadena de Suministros, que considera la capacitación a los contratistas, supervisión social y la inclusión de estándares de gestión social. Bajo este enfoque, en 2023, se realizaron las siguientes acciones de gestión: GRI 2-25, GRI 413-1

- Desarrollo de procedimientos sociales y supervisión del cumplimiento: procedimientos de contratación de mano de obra local y lineamientos de relaciones comunitarias para contratistas.
- Ordenamiento del empleo local en Talara: homologación de perfiles, Comité de Empleo Local, supervisión de la contratación, entre otros.
- Supervisión del empleo local en el ONP y acompañamiento de los procesos de contratación con comunidades.
- Política de No Contratación de Mano de Obra Local en contingencias por atentados de terceros.
- Auditorías laborales en los servicios ejecutados en el ONP.
- Monitoreo de la gestión social de contratistas y soporte a contratistas para la implementación de buenas prácticas en gestión social.
- Revisión de los planes de gestión social de contratistas y supervisión social en campo.
- Programas de capacitación a contratistas en derechos humanos, gestión social y normativa laboral.
- Elaboración de salvaguardas laborales y sociales para los servicios en Talara y el ONP, para ser incluidas en las condiciones técnicas.

Comunicación comunitaria permanente

La gestión de riesgos sociales incluye un programa de visitas que considera el relacionamiento comunitario permanente, así como la comunicación intercultural. En esta línea, en 2023, realizamos las siguientes acciones de gestión: GRI 2-25, GRI 2-29, GRI 413-1

- Despliegue en campo de equipos de especialistas en relaciones comunitarias, lo cual ha permitido fortalecer la relación con los grupos de interés de las operaciones.
- Alerta temprana de conflictos sociales: monitoreo social y político constante.
- Fortalecimiento de los procesos de diálogo y negociación intercultural.
- Procesos de participación ciudadana.
- Acompañamiento y soporte para la ejecución de labores operativas: gestión de accesos y facilidades de ingreso, coordinación con autoridades locales, procesos de información a la población.
- Procesos de diálogo y articulación con instituciones del Estado: gobiernos locales, gobiernos regionales y el Poder Ejecutivo.
- Gestión de conflictos y situaciones de crisis de alta complejidad: paralizaciones, tomas de instalaciones, retención de personal de la empresa y contratistas, retención de equipos de contratistas, entre otros.

Mecanismos de atención de quejas y reclamos

Para garantizar un seguimiento efectivo de nuestras actividades de relacionamiento con la comunidad, empleamos herramientas de gestión social actualizadas para su óptimo uso. Para ello, contamos con un Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos Sociales[27] que busca atender de manera oportuna, adecuada y eficiente las quejas de la población de influencia, trabajadores de nuestros contratistas, proveedores locales, organizaciones sociales y autoridades locales de las zonas cercanas a sus operaciones, hacia la empresa, a fin de identificar situaciones de potencial afectación y establecer medidas correctivas y de reparación de manera inmediata, contribuyendo a mantener relaciones armoniosas con nuestros grupos de interés. GRI 2-25

Nuestro mecanismo de atención de quejas y reclamos tiene un ámbito de intervención corporativo, por lo que funciona en todas nuestras operaciones.

[27] Procedimiento PROA-1241 – Gestión de Quejas, Reclamos y Sugerencias, el cual abarca la cadena de suministros, y es de cumplimiento obligatorio para contratistas y subcontratistas.

Canales de atención a quejas y reclamos sociales
GRI 2-25, GRI 413-1

Presencial: Dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.

Virtual: Por medio de la página web.

Escrita: Por medio de carta.

Telefónico: A través de una línea telefónica o anexo.

Buzón físico: En zonas de difícil acceso.

Nuestros trabajadores reciben capacitación continua para gestionar las solicitudes de quejas, reclamos o sugerencias, y ofrecen orientación y atención adecuada —tanto oral como escrita— en caso el usuario lo requiera. Es preciso señalar que se aceptan quejas de forma anónima, y el gestor comunica las acciones tomadas, su plazo de implementación y evalúa su progreso. Como resultado, al cierre del 2023, no se han reportado casos de vulneración de los derechos humanos de los ciudadanos indígenas de las comunidades nativas. GRI 411-1

Más de 1200
Casos atendidos

95%
Casos cerrados

Gestión de conflictos

Gestionamos los conflictos mediante la intervención de la Gestión de Relacionamiento Comunitario (GRDC), con base en la siguiente metodología: GRI 2-25, GRI 413-1

Prevención
Alerta temprana de conflictos potenciales y relacionamiento comunitario permanente.

Atención
Gestión de la solución de los temas que causan los conflictos. Para ello, se coordina con áreas responsables de la empresa y articula con el Estado.

Contención de crisis
Atención de situaciones de crisis de alta complejidad a través del diálogo directo para contener expresiones de violencia y canalizar la atención del conflicto.

La gestión de conflictos es permanente y requiere de la intervención de las diferentes áreas involucradas en la atención de las causas de la conflictividad. La GRDC implementa permanentemente estrategias de diálogo, negociación y relacionamiento para prevenir la conflictividad y mitigar el escalamiento de situaciones de crisis que impactan en la viabilidad de nuestras operaciones.

Es de considerar que, durante 2023, enfrentamos una serie de eventos de tensión social. Nuestro equipo de supervisores de relaciones comunitarias, presente en diversas operaciones, gestionó estas situaciones adversas mediante el diálogo y la búsqueda de consensos con los actores sociales. La resolución de estos conflictos se logró alineando las expectativas de los actores locales y fomentando la participación de los sectores estatales, lo que minimizó las afectaciones a nuestras actividades operativas.

- 62 conflictos sociales registrados en nuestras operaciones durante el 2023
- 48 conflictos sociales superados
- 44 casos (71 %) corresponden al Oleoducto Norperuano
- 16 casos (26 %) corresponden a Talara
- 2 casos (3 %) corresponden a Conchán

Durante el 2023, logramos mantener condiciones de estabilidad para el desarrollo de actividades de atención de las contingencias ambientales en el ONP reportadas. Esto se logró a partir de la consolidación de procesos de diálogo y negociación intercultural sin comprometer recursos adicionales para la empresa. En efecto, contamos con condiciones sociales favorables para las operaciones en Talara, Conchán, Iquitos, el ONP y nuestras plantas. Mientras que, en los casos donde aún existen impedimentos para las operaciones, ejecutamos estrategias de articulación dado que las causas se vinculan principalmente a demandas al Estado. GRI 413-1

Como parte de nuestro relacionamiento con la comunidad y autoridades locales, nos enfocamos en la gestión eficiente de temas críticos. En esta línea, desplegamos estrategias que nos han permitido avanzar con la implementación de medidas preventivas para las situaciones problemáticas, previas a su escalamiento. Gracias a ello, al término del 2023, logramos resolver 48 conflictos de un total de 62 casos reportados (que representan el 77% de casos totales), conforme al siguiente detalle: GRI 413-1

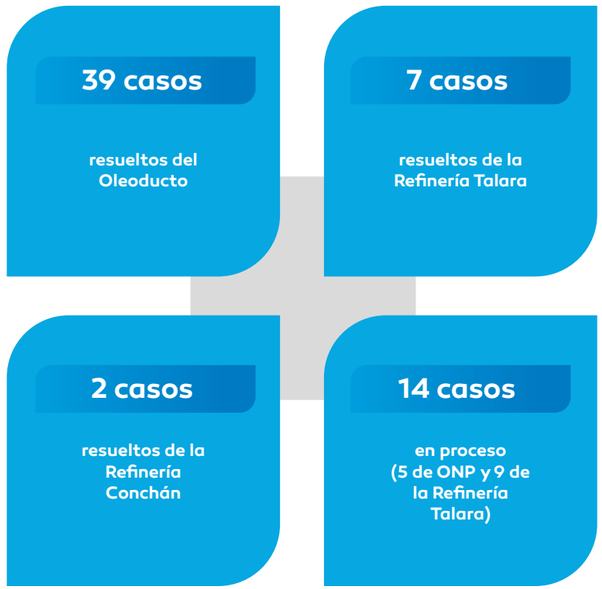


Tabla 65
Conflictos sociales (2021-2023) GRI 413-1

	2021	2022	2023
Cantidad de conflictos sociales	59	56	62
Cantidad de conflictos sociales gestionados	51	36	48

Para prevenir y gestionar adecuadamente los conflictos sociales, desarrollamos acciones bajo una conducta empresarial responsable, que incorpora la gestión social en todas nuestras actividades operativas y no solo desde el área social. Esto requiere un trabajo coordinado de todas nuestras áreas. A continuación, detallamos las acciones realizadas para la prevención y solución efectiva de los conflictos sociales presentados en el 2023: GRI 2-25, GRI 413-1

- Gestión de espacios de diálogo permanentes: comités de empleo, comités de monitoreo y vigilancia, entre otros.
- Participación y articulación para la intervención en mesas de diálogo lideradas por el Estado.
- Articulación con el Estado para la atención de las demandas de la población (necesidades básicas).
- Negociación directa en situaciones complejas de paralización de operaciones, retención de personal y amenazas a la integridad del personal directo y contratistas.
- Suscripción de acuerdos para la viabilidad operativa, que no nos suponen mayor inversión.
- Coordinación para el cumplimiento de compromisos con grupos de interés.

7.3. Aporte al desarrollo local

Durante 2023, realizamos proyectos y programas destinados a abordar las principales necesidades de las zonas de influencia y generar un impacto positivo en la población. Estas iniciativas contribuyeron a reducir las brechas sociales y al logro de los ODS, con base en alternativas económicas a la población que logren mejorar sus ingresos e interacción con otros actores nacionales.

S/. 14.1 millones

inversión aproximada en programas y proyectos de desarrollo local.

GRI 203-2

A continuación, se describen las actividades realizadas en favor del desarrollo local, según componente de acción:

Educación GRI 203-2, GRI 413-1

Becas en carreras técnicas

Objetivo: Brindar oportunidades de mejorar la calidad de vida de los estudiantes a través de la educación técnica

Beneficiarios: 40 jóvenes de comunidades aledañas a la Refinería Iquitos.

Proyecto educativo Jinkai

Objetivo: Mejorar los niveles de aprendizaje y desarrollo de habilidades socioemocionales.

Beneficiarios: 250 alumnos de comunidades de Fernando Rosas y Narzareth (ORN, ONP).

Programa de formación musical

Objetivo: Fomentar las capacidades artísticas.

Beneficiarios: 50 estudiantes del nivel secundario de instituciones educativas de Villa El Salvador.

Entrega de útiles escolares

Objetivo: Dotar a la población estudiantil de la zona de influencia con materiales que les permita mejorar su espacio de estudio.

Beneficiarios: 18 453 niños de comunidades y poblaciones aledañas a nuestras operaciones.

Talleres de Lucha contra la Violencia - Villa EL Salvador

Objetivo: Brindar información sobre las alternativas de derivación en casos de VES y líneas de ayuda, además de mejorar la cultura sobre temas de salud mental, ansiedad, entre otros.

Beneficiarios: 831 jóvenes de colegios de VES.

Gobernanza GRI 203-2, GRI 413-1

Fortalecimiento de capacidades de autoridades comunales en gobernabilidad local, liderazgo y gestión pública

Objetivo: Brindar a los representantes las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones.

Beneficiarios: 288 líderes y dirigentes de juntas vecinales de Pariñas, La Brea - Talara y Saramiriza en Loreto.

Salud
GRI 203-2, GRI 413-1

I Concurso de cuentos por la primera infancia "Te cuido + Te respeto + Te amo"

Objetivo: Contribuir a la construcción de relaciones y hábitos positivos de afecto, cuidado, protección y amor entre los infantes y sus cuidadores, ello a través del fomento de la creación literaria.

Beneficiarios:
1 000
familias de Talara y Villa El Salvador.

Campañas médicas gratuitas

Objetivo: Cubrir brechas de salud a través de campañas de salud y entrega de medicinas, en alianza con Direcciones Regionales de Salud y sector privado.

Beneficiarios:
6 685
pobladores de La Brea - Negritos - Talara.

Apoyo al Centro de Salud Talara II en su labor de fumigación

Objetivo: Contribuir a la construcción de relaciones y hábitos positivos de afecto, cuidado, protección y amor entre los infantes y sus cuidadores, ello a través del fomento de la creación literaria.

Beneficiarios:
1 000
familias de Talara y Villa El Salvador.

Apoyo con ambulancia urbana tipo II a favor del Centro de Salud Talara II

Objetivo: Contribuir en la mejora de los servicios de salud en la ciudad de Talara, garantizando el traslado oportuno y adecuado de aquellos pacientes que requieran de una atención especializada en otros establecimientos de salud.

Beneficiarios:
90 000
pobladores de Talara.

Entrega de agua potable (transporte y alquiler de cisternas) ante el ante y el desabastecimiento de agua en la zona

Objetivo: Contribuir con el abastecimiento temporal del agua a los pobladores y al cuidado de la salud de sus familias.

Beneficiarios:
1 500
pobladores de Talara.

Programa Desarrollo Infantil Temprano (DIT)

Objetivo: Contribuir con el desarrollo saludable de los niños y niñas (desde el nacimiento hasta los 12 meses de edad) y de mujeres gestantes, promoviendo un nacimiento saludable y mejores prácticas de cuidado y nutrición, a través del uso de la tecnología y potenciando las estrategias de lucha contra el COVID-19.

Beneficiarios:
1 140
familias de Talara y Conchán.

Feria de Primera Infancia y Salud

Objetivo: Acercar servicios de salud local a la comunidad enfocados en la promoción de la estimulación temprana y las actividades lúdicas para la primera infancia.

Beneficiarios: 100 familias con niños menores de 5 años.

Beneficiarios:
100
familias con niños menores de 5 años.

Productivo y generación de ingresos
GRI 203-2, GRI 413-1

Capacitación en nuevas técnicas de tejido con fibra de chambira

Objetivo: Fortalecer las capacidades y habilidades de artesanos con el fin de dotar de un mayor dinamismo a la actividad económica en las poblaciones participantes.

Beneficiarios:
48
artesanos de comunidades aledañas a la Refinería Iquitos (Santo Tomás e Independencia).

Capacitación e implementación de una embarcación de rescate para pescadores

Objetivo: Fortalecer las capacidades de los pescadores artesanales en el uso de herramientas tecnológicas de soporte y geolocalización en el desempeño de su faena de pesca con el fin de contribuir en acortar la brecha innovativa y desarrollo económico.

Beneficiarios:
800
pescadores artesanales del Puerto de San Pedro - Talara.

Capacitación en materia financiera, logística y negociación

Objetivo: Repotenciar los negocios a través de un acompañamiento permanente que les permite llevar sus emprendimientos a un siguiente nivel, en beneficio propio y de su entorno inmediato.

Beneficiarios:
30
emprendedores del área de influencia de la Refinería Conchán.

Talleres técnico-productivos de gastronomía y computación e informática

Objetivo: Fortalecer las capacidades técnicas para incrementar su empleabilidad que les permitirá mejorar su situación socioeconómica y, por lo tanto, su calidad de vida.

Beneficiarios:
40
mujeres de la población de Talara.

Ferias de Emprendimiento (25° aniversario de la Semana Turística de Talara)

Objetivo: Apoyar las iniciativas económicas de la zona.

Beneficiarios:
40
mujeres de la población de Talara.

Proyecto Productivo de Cacao

Objetivo: Fortalecer las capacidades técnicas para el manejo y cultivo de cacao y macambo, y lograr la instalación de 15 hectáreas de cacao.

Beneficiarios:
80
familias del Tramo II del ONP.

Ambiente
GRI 203-2, GRI 413-1

Proyecto de Mantenimiento, rehabilitación y restauración de las áreas de jardines y zonas verdes

Objetivo: Recuperar espacios de ocio y crear conciencia de los cuidados para mantenerlos.

Beneficiarios: 776 pobladores de Talara.

Repoblamiento con especies forestales

Objetivo: Formar nuevos agentes de cambio comprometidos con la mejora de su entorno, logrando incrementar los beneficios ambientales, sociales y de turismo sostenible.

Beneficiarios: 80 familias de comunidades nativas.

Capacitación y Educación Ambiental

Objetivo: Formas nuevos agentes de cambio, comprometidos con la mejora de su entorno, logrando incrementar los beneficios ambientales, sociales y de turismo sosenible.

Beneficiarios: 14 000 pobladores de Talara.

Infraestructura
GRI 203-2, GRI 413-1

Apoyo a infraestructura pública

Objetivo: Mejorar espacios públicos en las comunidades y poblaciones de la zona de influencia.

Beneficiarios: 45 918 pobladores de comunidades y poblaciones aledañas a nuestras operaciones.

Acondicionamiento de losas deportivas

Objetivo: Fortalecer la imagen de nuestra empresa con acciones que generen impacto social, en coordinación con las autoridades locales y juntas vecinales.

Beneficiarios: 10 000 pobladores de Talara

8. Gestión Cultural

PETROPERÚ considera la cultura como un factor clave para alcanzar el desarrollo pleno y sostenible, así como para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas. Por ello, nuestra empresa cuenta con una Política Cultural que promueve la producción cultural, el acceso a la cultura y la ciudadanía intercultural.

Durante el 2023 organizamos, auspiciamos y apoyamos eventos e iniciativas culturales enfocadas en generar sentidos de comunidad y democratizar el acceso a la producción cultural existente en beneficio de la sociedad.

Premios Copé 2023

En el marco de la celebración del 44° aniversario del concurso literario nacional Premio Copé —el cual busca promocionar y difundir la literatura peruana— organizamos la edición 2023. La convocatoria alcanzó 802 poemarios para el XXI Bienal de Poesía y 173 trabajos para el IX Bienal de Novela, lo que suma un total de 975 obras participantes en los Premios Copé 2023. GRI 413-1

Resultados del concurso

XXI Bienal de Poesía

Premio Copé Oro

Elma Murrugama Pinedo, con la obra La memoria hila.

Premio Copé Plata

Alejandro Giancarlo Mautino Guillén, con la obra Río dormido sobre escombros de memoria.

Premio Copé Bronce

Alex Alan Ramos Arancibia, con la obra Entre los límites de una vela.

XXI Bienal de Novela

Premio Copé Oro

Christian Elguera Olortegui, con la obra Los espectros.

Plan de Distribución de libros Copé y participación en la Feria Internacional del Libro (FIL)

Con el objetivo de continuar fortaleciendo el acceso a la educación y el desarrollo de conocimiento en comunidades del país, durante el 2023, continuamos con la realización del Programa de Implantación de Bibliotecas de libros Copé, en colaboración con obras del sello Ediciones Copé de Petroperú y se establecieron alianzas institucionales con entidades públicas y privadas para añadir más destinos y beneficiarios en el territorio nacional.

Paralelamente, participamos de manera activa en la 27.ª Feria Internacional del Libro de Lima, donde contamos con un stand de Ediciones Copé y organizamos tres actividades presenciales que fueron transmitidas a través de las redes sociales culturales. Cabe resaltar que también participamos en la FIL de La Libertad y Huancayo, donde implementamos bibliotecas escolares. GRI 203-2, 413-1

Participación en ferias de libros

Realizamos presentaciones públicas de las obras ganadoras del Premio Copé 2022 en las categorías de cuento y ensayo, que incluyeron Días de prueba esperando a Paradise y Un mundo precario: Ensayo sobre obra y la escritura de Franz Kafka. Además, presentamos los cuentos con menciones honrosas y finalistas de la XXII Bienal de Cuento. Además, se entregaron packs de libros a colegios de las zonas donde se realizaban las ferias.

12 794	libros distribuidos
2 048	ejemplares vendidos principalmente en la FIL de Lima 2023
S/. 29 193	libros distribuidos
3 538	Reproducciones (mayor alcance presencial)

Entorno digital: Gestión Cultural y Museo del Petróleo

Con el objetivo de mejorar la difusión de nuestras acciones y ofrecer una experiencia interactiva más enriquecedora para nuestros usuarios, enriquecimos nuestras secciones de Biblioteca Virtual y Exposiciones Virtuales, a fin de ofrecer una plataforma más accesible y completa para el acceso a recursos culturales y educativos. Asimismo, ampliamos nuestros contenidos culturales digitales, al agregar nuevos espacios con artículos relacionados a literatura, ciencia e historia, por lo que ponemos a disposición de nuestros usuarios una mayor diversidad de temas a explorar. GRI 203-2, 413-1

Gestión Cultural

734 032
visitas en Gestión Cultural (página web)

Museo del Petróleo

106 161
visitas en Museo del Petróleo (página web)

Eventos culturales

Nuestra estrategia cultural se centra en una combinación equilibrada de eventos presenciales y transmisiones digitales a través de diversos canales, lo que nos permite alcanzar un público más amplio y diverso, al tiempo que fomentamos la democratización del acceso a productos culturales. En esta línea, en 2023, se realizaron 26 transmisiones/actividades virtuales y 27 mixtas que fortalecieron nuestra gestión cultural en beneficio de las comunidades aledañas a nuestras operaciones productivas. Estas actividades se organizaron de manera propia y en coordinación con otras instituciones públicas y privadas. GRI 203-2, 413-1

Organización de actividades culturales

Realización de dos exposiciones en la dependencia de la empresa:

- Una muestra fotográfica por los 50 años de funcionamiento de la Refinería Conchán, realizada en sus propias instalaciones.

- Construcción de la Nueva Refinería Talara, expuesta en la Sala de Arte de la Oficina Principal de la empresa.

En alianza con el Ministerio de Cultura (MINCUL), promovimos dos exposiciones presenciales en el Museo Nacional del Perú (MUNA). A partir de esta actividad, logramos 22 533 visitas.

Exposiciones realizadas:

NRT. Responsable y Moderna

Refinería Conchán: 50 años trabajando por el país

Huauque. Símbolos del poder en el antiguo Perú

Aceite de piedra. La energía del tiempo. Aporte de la industria hidrocarburífera al desarrollo nacional

Auspicios culturales

Apoyamos la presentación de un programa de siete conciertos de los elencos nacionales en el MUNA, Lima, en alianza con el MINCUL. En estos conciertos, participó la Orquesta Sinfónica Nacional, Coro Nacional de Niños y el Ballet Nacional.

Auspiciamos la publicación del libro La caída de los imperios, para circulación nacional, en coordinación con el Fondo de Cultura Económica, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Promovimos el concurso internacional de fotografía Ver Voir, en coordinación con las Alianzas Francesas de la Macrorregión Norte.

Apoyamos dos ferias de libros en provincias como Huancayo y La Libertad, además, promovimos la 27.a FIL de Lima.

Coorganizamos, junto a la Casa de la Literatura Peruana, la gran exposición “Ya viene el día. César Vallejo, el fervor y la palabra”, realizado en la ciudad de Trujillo.

Organizamos el ii Concurso de Cuento y iv Concurso de Ensayo para escolares en Talara, a fin de contribuir con las comunidades aledañas a nuestras operaciones.

Otras iniciativas culturales destacadas y descentralizadas.

Talleres especializados y programas de formación

Realizamos 14 talleres diseñados para atender la creciente demanda de actividades culturales en las comunidades cercanas a nuestras unidades operativas en Talara, Iquitos, Bagua, Jaén y Villa El Salvador. Para ello, contamos con la participación activa de reconocidos artistas y escritores nacionales, como Giancarla Di Laura y Kathy Serrano quienes, con su experiencia y conocimientos, contribuyeron significativamente a enriquecer la experiencia de los participantes.

Los talleres culturales especializados no solo son espacios de aprendizaje y crecimiento personal, sino que también fortalecen los lazos comunitarios y fomentan un mayor sentido de pertenencia e inclusión en nuestras comunidades. Bajo esta premisa, ofrecimos una variedad de disciplinas artísticas, como música, danza y teatro para niños y adolescentes, además de talleres de lectura y poesía que promovieron la exploración creativa, con un enfoque especial en la participación de mujeres y la creación de clubes de lectura. GRI 203-2, 413-1

1 002
Personas convocadas

501
Paticipantes

Diálogos Internacionales COPÉ

En septiembre del 2023, iniciamos una nueva edición del programa Diálogos Internacionales Copé, coorganizado por Petroperú y el Ministerio de Relaciones Exteriores (RREE) del Estado peruano. Esta iniciativa tiene como objetivo difundir la literatura peruana a nivel internacional, promover la lectura de nuestra Biblioteca Virtual y dar a conocer los Premios Copé, además de las publicaciones del sello de Ediciones Copé. GRI 203-2, 413-1

Brasil, EE.UU. y Canadá
Países invitados

30 318
Reproducciones

Ciclo de traducción literaria

Como hito significativo, en 2023, inauguramos el ciclo Canto Errante: Diálogos sobre traducción, que representa una propuesta didáctica que resalta la importancia del plurilingüismo, y que tiene como objetivo principal facilitar el intercambio de ideas, procesos y conceptos mediante encuentros y diálogos con especialistas en la traducción de diversas lenguas. A través de esta iniciativa, invitamos a la comunidad a reflexionar sobre la necesidad de entender y valorar la diversidad lingüística, aprendiendo de los propios protagonistas y procesos de traducción. GRI 203-2, 413-1

20 667

Reproducciones

Aniversarios literarios

Como parte de nuestro compromiso con la promoción de la literatura peruana, desarrollamos cuatro programas relacionados a fechas destacadas en el ámbito literario. Para ello, consideramos cuatro obras emblemáticas que han dejado una marca indeleble a nivel nacional e internacional, e invitamos a figuras destacadas para dialogar en torno a figuras como Rosa Arciniega, Julio Ramón Ribeyro, Edgardo Rivera Martínez y Mario Vargas Llosa. GRI 203-2, 413-1

36 811

Reproducciones

Recital de poesía

Realizamos el IV Recital Poético “Un día del cual tengo ya recuerdo”, en alianza con la Academia Peruana de la Lengua (APL) y con la participación de distinguidos docentes y poetas peruanos. GRI 203-2, 413-1

22 800

Reproducciones

Publicaciones digitales

En atención a la promoción de la lectura y difusión del libro, hemos enriquecido nuestra Biblioteca Virtual con la incorporación de nuevos libros durante el 2023. Estos libros están disponibles para su lectura en línea de manera gratuita, por lo que brindamos a nuestros usuarios acceso a una amplia variedad de contenidos históricos, artísticos, literarios, entre otros. GRI 203-2, 413-1

Títulos incluidos

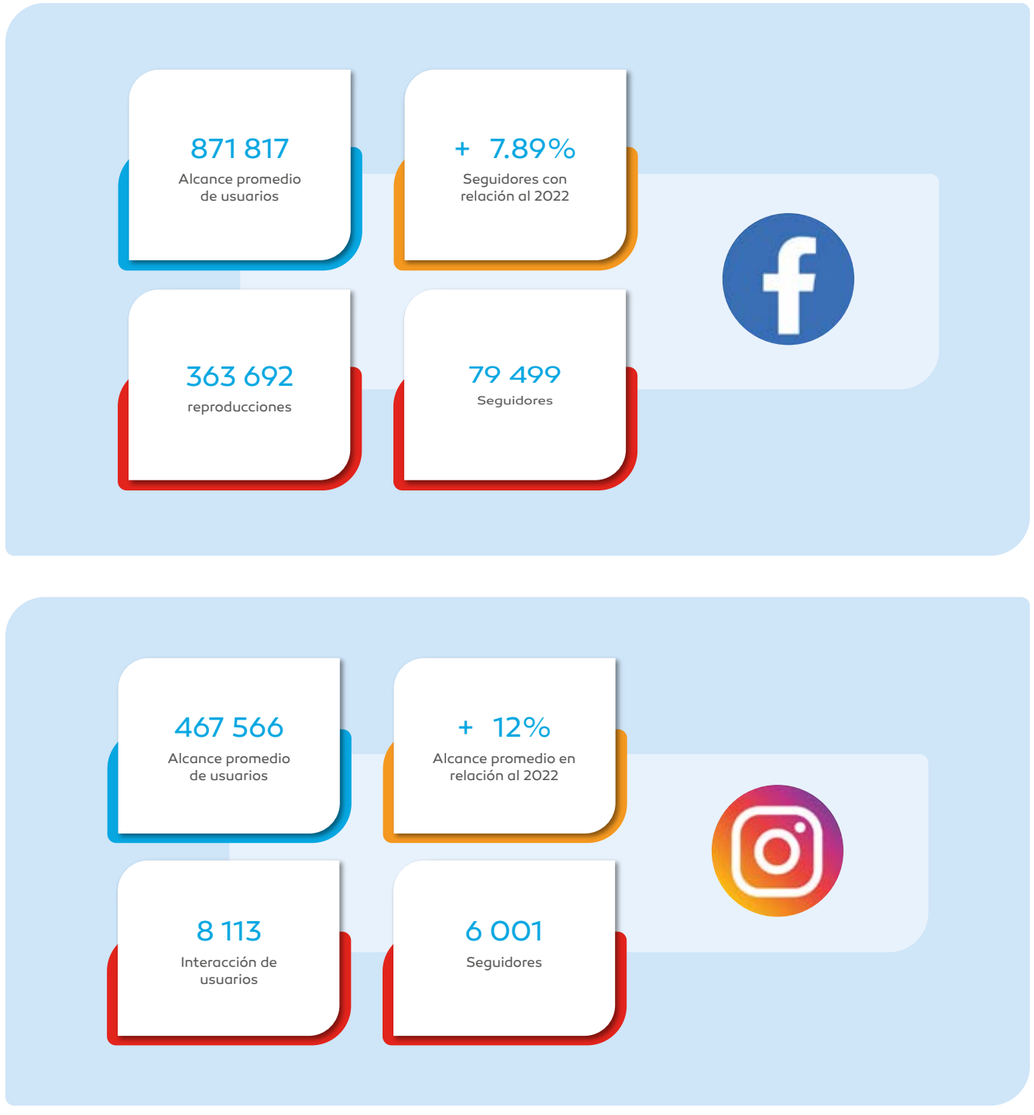
- Días de prueba esperando a Paradise, así como los cuentos ganadores y finalistas de la XXII Bienal de Cuento “Premio Copé 2022”.
- Un mundo precario. Ensayo sobre la obra y la escritura de Franz Kafka. Premio Copé de Ensayo 2022.
- Artes poéticas. Libro de trabajos seleccionados en taller de poesía, dictado por Óscar Limache.
- Técnicas y sentimientos. Libro de trabajos seleccionados en taller de narrativa, dictado por Cronwell Jara.
- Ellas escriben. Exploran, imaginan, se atreven. Muestrario 2023. Libro de trabajos seleccionados narrativo de mujeres, dictado por Katty Serrano.
- El único deseo y otros cuentos ganadores del II Concurso de cuento para escolares de Talara.
- Refinería Talara, cambio en la vida de los peruanos y otros ensayos ganadores del II Concurso de ensayo para escolares de Talara.
- Camel-Pulp y otros cuentos ganadores del Concurso Nacional de Cuento en cárceles peruanas “Hubert Lanssiers 2022”.

Obras digitalizadas para publicación en Biblioteca Virtual (cuarta etapa)

- El Cuento Peruano 1980 -1989.
- El Cuento Peruano 1990 – 2000.
- El Cuento Peruano 2001 – 2010.
- Desde China: Un país fascinante y misterioso.
- Sarita Colonia viene volando.
- Áspides de las Rosas Nacaradas. Textos basales del cancionero criollo.
- Arguedas en seis puntos. Libro asociado a formato en braille.
- Vallejo en seis puntos. Libro asociado a formato en braille.
- Vallejo poeta y hombre.
- El Camino Inca a Machu Picchu. La aventura de la historia.

Redes sociales culturales

En nuestra constante búsqueda por fortalecer el vínculo y la interacción con nuestros seguidores, perseveramos en la optimización y ajuste de nuestras redes sociales culturales para estar alineados con las tendencias comunicativas más actuales. En este marco, en 2023, obtuvimos los siguientes logros: GRI 203-2, 413-1



Valorización de menciones en prensa

Sin necesidad de invertir recursos propios, conseguimos una cobertura valorada en S/ 410 536.89 en medios de comunicación especializados, lo cual destacó la relevancia de las actividades culturales promovidas por la empresa.

+ 7 millones	Alcance de nuestros productos culturales a la comunidad
840 mil	Visitas a nuestras páginas web Gestión Cultural y Museo del Petróleo
300 mil	Reproducciones de nuestros eventos on line
60 mil	Personas interactuaron con nuestro contenido en redes sociales

Fuente: Unidad Gestión Cultural de la Gerencia Comunicaciones y Relaciones Institucionales.

Declaración de uso	Petróleos del Perú, PETROPERÚ S.A. ha reportado en referencia con los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero 2023 al 31 de diciembre del 2023.
GRI 1: Utilizado	GRI: Fundamentos 2021
Estándares sectoriales de GRI aplicables	GRI 11: Sector de petróleo y gas 2021

A continuación, nuestro índice de contenidos GRI:

Estándar GRI	Contenido	Detalle	ODS	Omisión			Estándar sectorial GRI
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación	
GRI 2: Contenidos generales (2021)	**Perfil de la Empresa**						
	2-1. Detalles organizativos	p. 7, p. 16, p. 68, p. 69	-				
	2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	p. 2 PETRÓLEOS DEL PERÚ PETROPERU S.A.	-				
	2-3. Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	p. 2 01 de enero al 31 de diciembre del 2023	-				
	2-4. Actualización de la información Verificación externa	Emisiones Alcance 1 -Talara 2022	-				
	2-5. Verificación externa	El reporte no se ha sometido a verificación externa	-				
	2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	p. 7, p. 8, p. 65, pp. 68- 73, p. 75, p. 77, p. 79	-				
	2-7. Empleados	pp. 81-82	-				
	2-8. Trabajadores que no son empleados	p. 82	-				
	2-9. Estructura de gobernanza y composición	pp. 35-36, p. 39, p. 43, pp. 48-51	-				
	2-10. Designación y selección del máximo órgano de gobierno	p. 35, p. 36, p. 39	-				
	2-11. Presidente del máximo órgano de gobierno	p. 39, p. 43	-				
	2-12. Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	pp. 35-36, p. 38	-	2-12		Si bien el máximo órgano de gobierno realiza la supervisión atomizada de diversos temas de sostenibilidad (ver ejemplo del reporte de Gestión Social a Comité de Buenas Prácticas de Gobiernos Corporativo), la supervisión de la debida diligencia de la organización y de otros procesos para identificar y abordar sus impactos sobre la economía, el ambiente y las personas no se realiza de manera integral.	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	p. 36, p. 38, p. 49, p. 61	-				
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	p. 21	-				
	2-15 Conflictos de interés	pp. 52-53, pp. 63-64	-				
	2-16. Comunicación de inquietudes críticas	pp. 52-57	-	2-16, numeral b			
	2-17. Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	p. 45	-	2-17			
	2-18. Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	pp. 45-46	-	2-18		En el documento se ha plasmado cómo se realiza la evaluación de desempeño, así como su frecuencia, sin embargo, no se ha realizado por cambios operacionales (rotación de directores).	
	2-19. Políticas de remuneración	p. 47	-				
	2-20. Procesos para determinar la remuneración	p. 47	-				
	2-21. Ratio de compensación total anual	p. 47	-	2-21, numeral b			
	2-22. Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	pp. 5-6, pp. 13-15	-				
	2-23. Compromisos y políticas	p. 46, p. 134	-				
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	p. 34, pp. 36-39, pp. 47-50	-				
	2-25. Procesos para remediar los impactos negativos	p. 26, pp. 52-57, pp. 130-131, pp. 135-136, pp. 138-142	-				
	2-26. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	p. 16, p. 17, p. 26, p. 135	-				
	2-27. Cumplimiento de la legislación y las normativas	pp. 56-57, p. 91, pp. 129-132	-				
	2-28. Afiliación a asociaciones	p. 30-31					

Estándar GRI	Contenido	Detalle	ODS	Omisión			Estándar sectorial GRI
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación	
	2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés	p. 26, p. 53, pp. 73-75, p. 79, p. 90, p. 139					
	2-30. Convenios de negociación colectiva	p. 89-90					
GRI 3-3	3-1. Proceso de determinación de los temas materiales	p. 17					
	3-2. Lista de temas materiales	pp. 18-22					
GRI 201: Desempeño económico 2016	3-3 Enfoque de gestión	pp. 64-67					
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	p. 65	ODS 8 ODS 9				
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	3-3 Enfoque de gestión	pp. 75-79					
	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	p. 78	ODS 10				
GRI 205: Anticorrupción	3-3. Enfoque de gestión	pp. 52-61					
	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Pág. 157	ODS 16	205-1	Información no disponible	En el 2022, se asumió el compromiso de evaluación de los riesgos de corrupción, es por ello que el 2023 se trabajó en el lineamiento de anticorrupción, los cuales fueron aprobados en febrero del 2024. En el próximo reporte se comunicará con mayor detalle el proceso de gestión realizada.	11.20
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	p. 58	ODS 16				
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	p. 54	ODS 16				
GRI 302: Energía 2016	3-3. Enfoque de gestión	pp. 121-123					
	302-1 Consumo energético dentro de la empresa	p. 122	ODS 7				11.1
GRI 303: Agua y efluentes 2018	3-3. Enfoque de gestión	pp. 113-116	ODS 6				11.6
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	pp. 113-115	ODS 6				11.6
	303-3 Extracción de agua	p. 113					
	303-5 Consumo de agua	pp. 114-116					
GRI 304: Biodiversidad 2016	3-3. Enfoque de gestión	pp. 123-129					
	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados	pp. 128-129	ODS 14				11.4
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Pág. 83-84	ODS 14				11.4
GRI 305: Emisiones 2016	3-3. Enfoque de gestión	pp. 123-127					
	305-1 Emisiones directas de GEI	p. 125	ODS 14				11.1
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	p. 125	ODS 14				11.1
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	p. 125	ODS 13				11.1
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Pág. 126	ODS 13				11.1
GRI 306: Residuos 2020	3-3. Enfoque de gestión	pp. 116-120					
	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	pp. 117-118	ODS 12				11.5
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	p. 118	ODS 12				11.5
	306-3 Residuos generados	pp. 117-121	ODS 12				11.5
	306-4 Residuos No destinados a eliminación	p. 120	ODS 12				11.5
	306-5 Residuos destinados a eliminación	p. 120	ODS 12				11.5

Estándar GRI	Contenido	Detalle	ODS	Omisión			Estándar sectorial GRI
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación	
GRI 401: Empleo 2016	3-3. Enfoque de gestión	pp. 83-84, pp. 90-91, p. 93					
	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	pp. 83-84	ODS 5 ODS 8 ODS 10				
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	p. 91					
	401-3 Permiso parental	pp. 92-93					
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	3-3. Enfoque de gestión	pp. 89-91					
	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	pp. 90-91 Cuando existe un cambio operacional que podrían afectarles, como es el caso de las transferencias a operaciones, es importante precisar que la cantidad mínima de semanas de aviso que se suele dar a los trabajadores es de 4 semanas para personas solteras y 8 semanas para personas casada. Este tipo de acuerdos no se especifican en el acuerdo de negociación colectiva 2023.					
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	3-3. Enfoque de gestión	pp. 93-111					
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	pp. 93-95, p. 100	ODS 8				11.9
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	pp. 95-100	ODS 3 ODS 8				11.9
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	pp. 101-107					11.9
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	p. 100	ODS 8				11.9
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	pp. 98-100					11.9
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	pp. 98-99, pp. 101-107					11.9
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados a través relaciones comerciales	pp. 98-100					11.9
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	pp. 100-101	ODS 3				11.9
	403-9 Lesiones por accidente laboral	pp. 95-98, pp. 108-110	ODS 3				11.9
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	3-3. Enfoque de gestión	pp. 85-89					
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	pp. 87-88	ODS 4 ODS 5 ODS 8 ODS 10				11.10 11.11
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	pp. 86-89	ODS 8				11.7 11.10
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	3-3. Enfoque de gestión	p. 85					
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	p. 85	ODS 5 ODS 8 ODS 10				11.11
GRI 411: Derecho de los pueblos indígenas 2016	3-3. Enfoque de gestión	pp. 139-140					
	411-1: Casos de violaciones de los derechos de pueblos indígenas	p. 140	ODS 2 ODS 3 ODS 4 ODS 5 ODS 10 ODS 11 ODS 16				
	3-3. Enfoque de gestión	pp. 133-155					

Estándar GRI	Contenido	Detalle	ODS	Omisión			Estándar sectorial GRI
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	pp. 135-155	ODS 2 ODS 3 ODS 4 ODS 5 ODS 10 ODS 11 ODS 16				11.15
NO GRI: IPN-1	Atención y prevención de derrames ambientales	pp. 129-131					
NO GRI: IPN-2	Arranque seguro, gradual, progresivo y oportuno de la Nueva Refinería Talara	p. 80					
NO GRI: IPN-3	Gestión de riesgos ESG	pp. 61-62					
NO GRI: IPN-4	Reputación e imagen	pp. 28-29					
NO GRI: IPN-5	Comunicación interna y externa	pp. 29-30					
NO GRI: IPN-6	Gobierno Corporativo	pp. 34-42					

Petroperú